



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Uranvaihtajana sosiaalialalle -viisi rohkeaa tarinaa sosionomiopiskelijoilta

Karttunen, Virpi

2017 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Yhdessä enemmän

Uranvaihtajana sosiaalialalle - viisi rohkeaa tarinaa sosionomiopiskelijoilta

Virpi Karttunen
Sosiaalialan koulutus
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2017

Virpi Karttunen

Uranvaihtajana sosiaalialalle - viisi rohkeaa tarinaa sosionomiopiskelijoilta

Vuosi 2017

Sivumäärä 65

Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin uranvaihtoa yhteiskunnallisena ilmiönä. Viittä uranvaihtajaa haastateltiin työmotivaatioon, uranvaihtomotiiveihin ja opiskeluun liittyvillä kysymyksillä. Tuloksia tarkasteltiin narratiivisen analyysin avulla. Haastatellut olivat Laurean Hyvinkään sosionomiopiskelijoita. Uranvaihtotarinat analysoitiin anonymiperiaatetta noudattaen ja kysymyksiä tarkasteltiin aihepiireittäin.

Työmotivaation liittyvistä narratiiveista muodostettiin mittaristo tulkiten näytteitä negatiivis-positiivisasteikolla yhdestä viiteen semikvantitatiivisesti. Kertomuksista etsittiin merkityksellisiä kohtia, holistisisällöllisesti tarkastelemalla. Lisäksi analysoitiin kertojan eri rooleja ja siirtymiä puheessa, esimerkiksi opiskelijan roolista äidin rooliin puheen sävyä tulkiten.

Työmotivaation mittaristolla havaittiin entisissä työpaikoissa ongelmia ja puutteita työilmapiirissä, työn emotionaalisessa palkitsevuudessa ja lisäkoulutusmahdollisuuksissa. Uranvaihtomotiiveja tarkasteltaessa sisäiset arvovalinnat ja niihin liittyvät muutokset olivat tärkeimpiä syitä vaihtaa uraa. Kaikilla haastatelluilla oli vähintään yksi tällainen arvovalintoihin liittyvä syy. Yksi yleisin, yhteinen syy kolmella haastatellulla opiskelijalla oli halu tehdä merkityksellistä työtä itselle ja muille.

Opiskeluun liittyvissä kysymyksissä pohdittiin opiskelun yhteensovittamista työn, talouden, vapaa-ajan ja perheen kanssa. Kaikki haastatellut olivat työskennelleet opintojen aikana. Kaikki myös kokivat saaneensa tukea kotijoukoilta. Opiskelujen onnistumista arvioitiin kysymällä, saiko riittävät eväät tehdä sosionomin työtä? Kolme haastateltua koki olevansa tyytyväinen opintoihin, kaksi suhtautui hieman kriittisemmin. Lopuksi kysyttiin tulevaisuuden työllistymisnäkymistä valmistumisen jälkeen. Kaikki haastatellut näkivät työllistymismahdollisuutensa positiivisesti, ainakin keikkatyötä uskottiin olevan tarjolla. Vakituisen työpaikan löytymisen arveltiin kestävän hieman pidempään.

Asiasanat: alanvaihto, kouluttautuminen, narratiivinen analyysi, sosiaaliala, uranvaihto

Virpi Karttunen

Career changes to new areas of social services - Five brave stories of Bachelor of Social Services students

Year	2017	Pages	65
------	------	-------	----

This thesis concerned the phenomenon of changing careers in Finland. Five people who had changed careers were interviewed with questions about work motivation, the motivation for changing careers and questions about ordinary student life. The material was analysed narratively. The interviewed group were Laurea University Social Services students in Hyvinkää campus. The stories relating to changing careers were analysed anonymously and categorized into different themes.

Narratives collected of the questions concerning motives for working were scaled semi-quantitatively. They were evaluated with a weight factor from one to five on a feelings' scale positive or negative. The perspective from which the narrative analysis was drawn was a holistic content analysis one. Also different roles were observed when listening to the changing parts or stories. For example how the tone was changed from student to a mother role.

Some results were observed from the work motivation questions. In the interviews problems and omissions were observed in the working atmosphere, emotional rewards and the possibilities of having training courses. Intrinsic motivational reasons with discussions on the values of life was the most important reason for making the change. All of the students had at least one reason of that type. The most common reason mentioned was a willingness to make significant work both for oneself and to others.

In questions of student life many themes were discussed. These were a combination of working, economical issues, free time and family time with the studying. All five had been working during studies. Also all five felt that they have had enough support from their families. The studies were evaluated by questioning did you get the necessarily skills of working from a bachelor of social services? Three felt to be satisfied with the studies, and two felt more critical of them. Finally some prospects of getting a job after graduation were asked. All five envisaged the future positively. All believed they would get at least temporary jobs. They expected that it would take a longer period to find a permanent job.

Keywords: career change, narrative analysis, social services, studying

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työmotivaatio	7
2.1	Motivaation tasot.....	7
2.2	Sitoutuminen ja työilmapiiri.....	9
2.3	Työmotivaatio ja emotionaalinen palkitsevuus.....	11
2.4	Asenneilmapiirin muutos ja kvartääritalouden haasteet.....	13
2.5	Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	17
3	Rohkeus muutokseen	18
3.1	Uskallanko vaihtaa uraa?	18
3.2	Uranvaihtajan profilointi.....	20
3.3	Opintojen merkityksellisyys	21
3.4	Katseet tulevaisuuteen	24
4	Aineiston käsittely	25
4.1	Narratiivisesta analyysistä yleisesti	25
4.2	Tekninen toteutus.....	27
4.3	Aineiston analysointi.....	30
4.3.1	Työmotivaatiota mittaavat kysymykset.....	30
4.3.2	Uranvaihtomotiivit	41
4.3.3	Opiskelun arviointi ja tulevaisuuden näkymät	43
5	Pohdinta	50
	Lähteet	56
	Kuviot.....	59
	Taulukot.....	60
	Liitteet	61

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä käsittelen työmotivaatioon liittyviä tekijöitä uranvaihtajan näkökulmasta. Aiheen valintaan vaikutti sen mielenkiintoisuus ja ajankohtaisuus. Opiskelujen aikana itselläni heräsi myös aito uteliaisuus siihen, mikä saa ihmisen vaihtamaan joltakin hyvin erityyppiseltä työelämän sektorilta sosiaalialalle ja aloittamaan uuden uran 0-pisteestä? Tämä oli ensimmäinen tutkimuskysymys. Työelämän rakenteet ja asenneilmapiiri on ollut jatkuvassa muutoksen tilassa 2000-luvulla. Usein uranvaihtoa tai työssä jaksamista on tutkittu jonkinlaisena ”pakkotilanteena”, erityisesti fyysisen työkyvyn heikennyttyä. Yllättäen kirjallisuushakuja tehdessä löytyi hyvin niukasti materiaalia, jossa asiaa olisi kysytty opiskelijoilta tai uranvaihtajilta. Mitkä ovat olleet opiskelijoille tärkeimpiä vaikuttavia tekijöitä uranvaihtoon liittyvän uuden opiskelupaikan hakemiseen? Työmotivaatioon yleisemmin liittyvää tutkimustietoa on runsaasti saatavilla. Tässä opinnäytetyössä rajasin tiedonhausta pois kaiken tutkimustiedon, jossa kysymyksiä lähestytään organisaatiokeskeisesti. Sen sijaan käsittelen työmotivaatioon liittyviä kysymyksiä yksilön näkökulmasta narratiivisesti näiden haastattelujen avulla.

Syksyllä 2014 Hyvinkään Laureassa aloitti poikkeuksellisen suuri ryhmä uusia sosiaalialan opiskelijoita, kaikkiaan 63 opiskelijaa, kun polkuopiskelijat lasketaan mukaan. Tutustuttuani opiskelijatovereihin paremmin, havaitsin, että hyvin monet ovat tulleet opiskelemaan sosionomiksi sosiaali- ja terveysalan ulkopuolelta. Opiskelijoiden ikähaitari oli myös hyvin laaja pyöristettynä 20-vuotiaista 60-vuotiaisiin opiskelijoihin. Talvella 2017 opintojen ollessa meillä kaikilla loppuvaiheessa ja saatuni aiheanalyysille ”vihreää valoa”, pyysin Facebook-ryhmästämme vapaaehtoisia opiskelijoita osallistumaan haastatteluihin, kertomaan omat uratariansa haastatteluissa. Yhteisenä kriteerinä oli vähintään viiden vuoden työkokemus joltain muulta kuin sosiaali- ja terveysalalta ennen sosionomiopintojen aloittamista. Sain viisi vapaaehtoista, rohkeaa oman elämänsä urantarinan kertojaa hankittua maaliskuun loppuun mennessä. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoidusti, kaikille yhteistä kysymyslistaa apuna käyttäen touko-kesäkuun välisenä aikana. Tuloksia analysoitiin kvalitatiivisesti anonymisointia mukaisesti kysymyskohtaisesti siten, ettei haastateltujen identiteetti olisi pääteltävissä aineistosta tehdyissä suorissa lainauksissa.

Keskeisin teema tässä opinnäytetyössä on työmotivaatio ja uranvaihtoon liittyvät motiivit. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen lisäksi muodostui useita tutkimuksellisia lisäkysymyksiä työmotivaatioon ja opiskelijan arkeen liittyen. Yhteiskunnallisessa viitekehyksessä käsitellään työmotivaatioon liittyviä tekijöitä, kuten motivaation tasoja ja emotionaalista palkitsevuutta. Pohditaan muun muassa, mitkä tekijät vahvistavat ja heikentävät työmotivaatiota? Miten asenneilmapiiri ja kvartääritälouden haasteet vaikuttavat työmotivaatioon ja millaisia paineita työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen aiheuttaa? (mm. Ponteva 2009, Korpela 2009, Pietikäinen 2011, Koistinen 2014, Liukkonen 2006 ja Salmela-Aro & Nurmi 2005.)

Toisena teemana käsitellään rohkeutta muutokseen ja motivaatiota valittuihin opintoihin liittyen. Kautiaisen tutkielman avulla etsitään uranvaihtajien kertomusten kautta “oravanpyörästä” pois hypänneiden rohkeutta muutokseen. Mitkä tekijät ovat päätökseen vaikuttaneet? Taloustutkimuksen tekemää kyselytutkimusta tarkastellaan uranvaihtajan profilointiin liittyen (Perkka-Jortikka 2016). Etsitään myös kvantitatiivista tietoa määrittämään uranvaihdon tai ammatinvaihdon yleisyyttä Suomessa. Kasvatus-julkaisun artikkeleita verrataan kerätyssä aineistossa havainnoituihin seikkoihin työn ja opiskelun suhteesta, opiskelumotivaatiosta ja tulevaisuuden näkymistä opintojen päättymisen jälkeen. (mm. Kautiainen 2006, Vanttaja 2012, Kipponen & Annala 2016).

Tutkimuksellisessa osassa esitetään havaintoja sosionomiopiskelijoiden kertomuksista, millaisia työmotivaatioon vaikuttavia syitä löytyi entisestä työhistoriasta uranvaihdon taustalta ja mitkä olivat kolme keskeisintä, nimettyä syytä vaihtaa sosiaalialalle. Työmotivaatioon liittyvistä tekijöistä muodostettiin työmotivaation mittaristo semikvantitatiivisesti antamalla aihepiireittäin tarkastelluille narratiiveille painokertoimet puheen sävyä positiivinen-negatiivinen -asteikkoa käyttäen. Mittariston tuloksia käsitellään aihepiireittäin, eri elämäntilanteita haastattelujen avulla pohtien ja lopussa esitetään yhteenveto. Uranvaihtoon liittyviä motiiveja tarkastellaan ryhmänä, yhdistäen samantyyppisiä motiiveja eri luokkiin, kuten työympäristöstä johtuvat tekijät ja sisäisiin arvovalintoihin liittyvät tekijät. Opiskelun arviointia ja opiskelijan elämänvaiheeseen liittyviä kysymyksiä tarkastellaan ryhmänä aihepiireittäin. Narratiivisia näytteitä tarkastellaan sekä merkityksellisen puheen, sisällön avulla holistista näkökulmaa käyttäen että retorisesti puheen sävyä ja puhujan eri rooleja tulkiten.

2 Työmotivaatio

2.1 Motivaation tasot

Perkka-Jortikka kiteyttää kirjassaan “Yksi elämä -monta uraa”, että työ on perinteisesti ihmisen keskeinen sosiaalistumisen areena. Työmotivaatiota on vaikea tutkia ja sitä on vaikea määrittää tarkasti. Usein siihen liitetään ulkoisia asioita kuten raha ja maine sekä yksilön sen hetkinen elämäntilanne, tai sisäisiä asioita kuten itsensä toteuttaminen (autonomia) ja hyvinvointi. Motivaation mittarina on käytetty työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. (Perkka-Jortikka 2016, 40.)

Modernin motivaatiopsykologian kehitys alkoi osittain siitä syystä, että oltiin eri mieltä behavioristisesta näkemyksestä, jonka mukaan ihmisen toimintaa voidaan motivoida pääasiassa ulkoisten palkintojen avulla. Edward Deci loi 1970-luvun alussa ulkosyntyisen (extrinsic) motivaation rinnalle käsitteen sisäsyntyinen (intrinsic) motivaatio. Sisäsyntyinen tai sisäinen moti-

vaatio tarkoittaa sitä, että henkilö tekee jotakin vain siksi, että teko itsessään on häntä palkitsevaa. Autonominen motivaatio on sellaista sisäistä toimintaa, johon henkilö voi itse vaikuttaa. Sen vastakohtana voidaan pitää kontrolloitua toimintaa, joka syntyy muiden ihmisten tai tilanteiden vaatimusten pohjalta, se on siis ulkosyntyistä. 1980-luvulla motivaatioteoriat kehittyivät vilkkaasti ja esimerkiksi Brian Little loi teorian henkilökohtaisista projekteista ja siihen liittyvän PPI-mittausmenetelmän (Personal Project Inventory). Menetelmässä nimetään kymmenen henkilökohtaista projektia, jotka arvioidaan 17 eri dimension suhteen. Tuloksena voidaan tarkastella viittä eri tekijää: merkitys, rakenne, yhteisöllisyys, tehokkuus ja stressi. Nurmi ja Salmela-Aro ovat kehittäneet kontekstuaalisen tavoiteteorian. Siinä tarkastellaan tavoitteiden ja hyvinvoinnin yhteyksiä sekä motivaation merkitystä ihmisen eri elämänkaaren siirtymissä. Tästä aiheesta hieman enemmän luvussa 2.3 emotionaalinen palkitsevuus. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 16-22.)

Motivaatiopsykologiassa yksilön toimintaa voidaan tarkastella näiden eri motivaatiohierarkioiden pohjalta. Työpaikoilla esimerkiksi viihtyisällä työympäristöllä ja työilmapiirillä voi olla suuri merkitys sisäiseen motivaatioon, millä ”fiiliksillä” henkilö lähtee töihin aamuisin ja jaksaa tehdä töitä. Toisaalta ulkoisilla tekijöillä on vaikutusta myös, kuten työmatkan pituus, työpaikan fyysiset tilat, työnantajan tarjoamat edut; lounas- ja kahvietu, virikesetelit ja mahdollisuudet lisäkoulutukseen ja kehittymiseen työssä.

Motivaation tasoja käsiteltäessä Ryan & Decin itsemäärätymisteoria (self determination theory, SDT) on keskeisessä asemassa. Heidän mukaansa ihmiset voivat olla joko aktiivisia ja sitoutuneita tai passiivisia ja vieraantuneita, suurelta osin sosiaalisesta elinympäristönsä olosuhteista johtuen. Kun tyydytetään ihmisen perustarpeet, jotka ovat kyvykkyys (competence), itsenäisyys (autonomy) ja yhteys muihin ihmisiin (relatedness), taataan yksilön sisäinen motivaatio (intrinsic motivation). Kun henkilön perustarpeet on tyydytetty ja hän on sisäisesti motivoitunut, hän ei vieraannu. Jos taas motivaatiota ohjataan ulkoisilla tekijöillä (extrinsic motivation), siitä voi seurata ongelmia ja pahoinvointia. (Ponteva 2009, 69-70.)

Myöhemmin Ryan ja Deci 2006 ovat puolustaneet itsemäärätymisteoriaa behavioristien ja eräiden psykologisten koulukuntien siihen kohdistaman kritiikin vuoksi. Heidän mukaansa SDT:n avulla autonomian luonnetta ja sen seurauksia voidaan arvioida. Autonomia on keskeinen käsite, kun arvioidaan ihmisen käyttäytymissäätelyä (behavioral regulation). SDT-teorian julkaisemisen jälkeen on tehty runsaasti lisätutkimuksia esim. Chirkov ym. 2003, Sheldon ym. 2004, Ryan ym. 2005, Chirkov ym. 2005 ja Lynch ym. 2005, autonomiakäsitteen vahvistamiseksi. Tutkimuksia on tehty ympäri maailmaa, eri maissa Aasiassa, Venäjällä, Yhdysvalloissa, Brasiliassa ja Kanadassa. Henkilöiden on esimerkiksi tutkimuksessa Ryan ym. 2005 havaittu olevan taipuvaisia muodostamaan riippuvuussuhteita sellaisten henkilöiden kanssa,

jotka tukevat heidän itsenäisyyttään (autonomy). Löydetty erilaiset autonomiset syyt sitoutumiskäyttäytymiseen (engagement behaviour) eivät ole Ryanin ja Decin mukaan selitettävissä kulttuurisidonnaisuudella. (Ryan & Deci 2006, 1557-1563, 1579.)

Oikein asetetuilla tavoitteilla edistetään sisäistä motivaatiota. Motivaation ja tavoitteiden tulisi ikäänkuin viedä asioita samaan, yhteiseen suuntaan. Vaikka henkilö olisi kuinka motivoitunut, mutta jos tavoitteet ovat epäselvät tai väärät, menee resursseja työssä helposti hukkaan. Weinbergin ja Gouldin 1999 mukaan tavoitteet vaikuttavat virittävästi sekä fyysiseen että psyykkiseen tilaamme ja kun itse kehitämme suoritusstrategioitamme, myös työn tuottavuus paranee. Hyvän tavoitteen tulisi olla haastava, mutta toteuttamiskelpoinen ja sillä tulisi olla 90% mahdollisuus toteutua. (Liukkonen 2006, 210-215.) Voimakas henkilökohtainen motivaatio voi olla joskus myös keskeinen syy työuupumuksen kehittymiseen. Pinesin 1993 mukaan vain henkilöt jotka ovat työhönsä erittäin motivoituneita, ovat työuupumuksen vaarassa. (Nurmi & Salmela-Aro 2005, 163.)

2.2 Sitoutuminen ja työilmapiiri

Katariina Ponteva 2009 tutki väitöskirjassaan työntekijän sitoutumista ja samaistumista sekä vastakkaisena ilmiönä vieraantumista työyhteisön pitkään jatkuneessa muutostilanteessa. Elsbachin 1999 perusluokituksen mukaan samaistuminen (identification) perustuu yksilön ja organisaation väliseen aktiiviseen ja positiiviseen yhteyteen, jonka vastakohta on samaistumattomuus (dis-identification), jolloin yhteys on negatiivinen. Samaistuminen voi olla myös epäselvää (schizo-identification), jolloin yksilö yhtäaikaa sekä samaistuu että ei samaistu organisaatioon, tai neutraalia samaistumista (neutral-identification), jota voidaan kuvata yksilön organisaatioon samaistumisen ja samaistumattomuuden puutteella. Samaistuminen on tärkeää, koska sillä on merkitystä paitsi organisaation, myös yksilön hyvinvoinnille. Jos samaistumista ei tapahdu, syynä voi olla esimerkiksi se että henkilö kokee omat arvot erilaisina työpaikan arvoihin verrattuna. Seurauksena voi olla vieraantuminen (alienation, estrangement), jota on ilmiönä tutkittu paljon. (Ponteva 2009, 35-36, 50.)

Esimerkkeinä vieraantumistutkimuksista Ponteva mainitsee Sarros ym. 2002, jotka havaitsivat, että johtamistyyli vaikuttaa työntekijöiden vieraantumiseen enemmän kuin organisaation rakenne tai vanhanaikaiset työolosuhteet, kuten jäykkyys. Myös Bao ym. 2006 mukaan institutionaalisilla, organisaationalisilla ja persoonallisilla asioilla on suora vaikutus sosiaaliseen vieraantumiseen ja epäsuora vaikutus työtyytyväisyyteen. Jos henkilön työtyytyväisyys on korkea, sitä vähemmän hän vieraantuu ja sitä positiivisemmin hän suhtautuu uudistuksiin työpaikalla. Kuuden eri maan vieraantumistutkimuksessa Banai & Reisel 2007 puolestaan havaitsivat, että jos johtaja tukee alaisiaan, työ on rikasta, itsenäistä, vaihtelevaa ja siitä saa palautetta, vieraantuminen on vähäistä. Vickers & Parris 2007 havaitsivat, että irtisanominen voi olla työntekijän kannalta vieraannuttava kokemus, ja se voi olla kaikkeen mukautuvallekin

työntekijälle tuskallista. Siitä selviäminen voi olla vaikeaa ja se vaikuttaa merkittävästi yksilön tulevaisuuteen niin työ- kuin yksityiselämässäänkin. (Ponteva 2009, 66-69.)

Suomessa yleisesti ottaen sitoutuneisuus työpaikkaan on korkealla tasolla. Tilastokeskuksen pitkän ajan työolojen seurantatutkimuksessa aikavälillä 1977-2013 noin puolet työntekijöistä ei haluaisi vaihtaa työpaikkaa (oletusarvona palkka pysyy samana). Lukuarvo oli pienimmälleen 44% vuonna 1990 ja suurimmillaan 56% vuonna 2003, uusin tieto 50% vuonna 2013. Melko vakaata sitoutuneisuutta työpaikkaan. Erilaiset työn ongelmat vaikuttavat sitoutuneisuuden tasoon. Jos henkilöt eivät kokeneet voivansa vaikuttaa työtahtiin, vaihtohalukkuus oli 56%, erityisen kiireistä työtä tekevillä 63%. Sen sijaan jos vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin oli paljon, vaihtohalukkuus oli matalampi, 45%. Niillä vastaajilla, joilla oli mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöön, vaihtohalukkuus oli 42%. Työsuhteissa olevat ovat kuitenkin ilmeisen haluttomia tekemään töitä paremman työpaikan löytämiseksi, sillä vuonna 2013 vain 6% miehistä ja 9% naisista oli etsinyt toista työtä viimeisen neljän viikon aikana. (Sutela & Lehto 2014, 215-216.)

Uranvaihtoon liittyen mielenkiintoinen tilastotieto oli sellainen, että ammasteista myyjistä 37% haluaisi vaihtaa jollekin toiselle alalle ja konepajateollisuudessa työskentelevistä asentajista jopa 42% haluaisi vaihtaa jollekin toiselle alalle (Sutela & Lehto 2014, 215). Esimerkiksi Laureassa on tehty kvalitatiivisia opinnäytetöitä erityisesti kaupanalalla työn mielekkyyteen, sitoutuneisuuteen ja työmotivaatioon liittyen (Ahonvala 2010, Eräkorpi & Eräkorpi 2013, Kirkinen 2010), joihin en kuitenkaan tässä opinnäytetyössä voi tarkemmin viitata. Uranvaihtajan näkökulmasta en löytänyt yhtään julkista, lähdekelpoisuuden täyttävää opinnäytetystä, jossa käsiteltäisiin nimenomaan sosiaalialalle AMK-tutkintoon hakeutumisen motiiveja. Kiinnostavaa voisi olla esimerkiksi kysymys, miksi moni kaupan alalla aiemmin työskennellyt haluaa sosionomiksi?

Hyvällä työilmapiirillä on iso merkitys henkilön motivaation ja työhön sitoutumisen kannalta. Työilmapiiri on sensitiivinen, yksilöllisesti aistittava tunnetila, jota on vaikea määritellä tarkoin. Työilmapiiriä usein kartoitetaan erilaisten kyselyjen avulla, esimerkiksi tekemällä toistuvasti samanlaisia kysymyksiä, jolloin tilannetta voidaan seurata pidemmällä aikavälillä.

Työilmapiiriä laajempänä käsitteenä työpsykologisissa tutkimuksissa, esim. Brett & Drasgov 2002, puhutaan motivaatioilmastosta. Motivaatioilmastolla tarkoitetaan psykologista vuorovaikutus- ja tunneilmapiiriä, joka ohjaa ihmisten toimintaa ja sen tavoitteita. Se sisältää myös kaikki tehtävät ja toimintatavat, joita työhön kuuluu. Johtajat ja esimiehet toisaalta omalla toiminnallaan pitkälti määräävät, missä määrin ihmiset innostuvat työstään tai päinvastoin menettävät motivaatiotaan työntekoon. Gillet' n 2012 mukaan itsenäisyyttä tukeva johtami-

nen suosii mieluummin työntekijöiden valintoja kuin heidän kontrollointiaan, ottaen huomioon heidän näkökantansa ja tunteensa työtehtäviin liittyen. Tällaisen autonomiaa tukevan johtamistavan vastakohtana on perinteinen autoritäärinen johtamistapa, joka on nykyiseen muuttuvaan maailmaan monessakin mielessä sopii huonosti. Kolmantena muotona on eräänlainen tiimi johtajuus, jossa päätösvaltaa hajautetaan. (Kukkurainen 2015.) Hyvän motivaatioilmaston luominen työpaikalle on Liukkosen mukaan hyvin haasteellista, koska yksilöllisesti motivaation kokemukseemme vaikuttavat myös persoonallisuuden piirteemme, aiempi sosiaalinen ympäristö ja henkilöhistoriamme. (Liukkonen 2006, 103, Gillet 2012, Kukkurainen 2015.)

Motivaatioilmastoakin laajempi käsite on työhyvinvointi. En käsittele työhyvinvointia tässä aiheen laajuuden vuoksi enempää, mutta hyviä, käytännönläheisiä ohjeita työhyvinvointiin liittyen löytyy verkosta useita. Esimerkiksi eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen oppaassa kiteytetysti kuvataan millainen on hyvä työyhteisö ja kokonaisvaltainen hyvinvointi. Hyvässä työyhteisössä jokainen työntekijä otetaan huomioon myös yksilönä, hänen henkilökohtainen elämäntilanteensa huomioiden. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin työpaikalla liittyy olennaisesti: työyhteisötaidot (toimiva yhteisö), osaaminen ja sen kehittäminen, varhainen välittäminen, työturvallisuus sekä yksilön hyvinvointi. (Ilmarinen 2015, 5-7.)

Ikääntyvien työntekijöiden työmotivaatiota ja sitoutumista on tutkittu muun muassa kysymällä, mitkä ovat keskeisiä tekijöitä, miksi halutaan siirtyä ennen aikaisesti eläkeputkeen. Espoon kaupungilla tehdyn tutkimuksen perusteella Perkka-Jortikka 2002 määritteli useita tekijöitä, jotka vaikuttivat aikaiseen eläköitymishaluun. Tällaisia sitoutumista heikentäviä tekijöitä olivat pitkä uraputki, tyytymättömyys palkkakehitykseen, eläkeputkeen ohjaus tai haakeutuminen, työsuhteen jatkuvuuden epävarmuus, ikäsyrrjintä ja ikääntyvän työntekijän leima. Lehto mainitsee opinnäytetyössään, YAMK, myös Espoon käyttämän seniorimallin, jonka tarkoituksena on luoda ikääntyville paremmat mahdollisuudet koulutukseen, uusiin tehtäviin ja urasuunnitteluun. Seniorimallissa oli käytössä myös mentorointi, jonka tarkoituksena oli varmistaa tieto-aidon siirtyminen organisaatiossa nuoremmille eläkeikään lähetetessä. (Lehto 2009, 12-13.)

2.3 Työmotivaatio ja emotionaalinen palkitsevuus

Nurmi ja Salmela-Aro ovat tutkineet motivaatiota elämänkaaren siirtymävaiheissa. Heidän mukaansa motivaatio ennustaa ihmisen myöhempää elämäntulkua. Tavoitteet muuttuvat elämänsiirtymissä niihin liittyvien haasteiden tai muutosten mukaisiksi ja toisaalta kohdatut vastoinkäymiset johtavat tavoitteiden uudelleen määrittelyyn. Henkilöt jotka kykenevät muuttamaan tavoitteitaan vastaamaan paremmin muuttuvaa toimintaympäristöä, voivat yleensä psyykkisesti muita paremmin. Tavoitteiden saavuttaminen elämässä yleisesti palkitsee ja motivoi, niin työelämässä kuin muutoinkin. Toisaalta henkilöt jotka elämän

siirtymäkohdissa pitäytyvät entisissä elämän tavoitteissaan, saavat masennusoireita muita helpommin. (Nurmi & Salmela-Aro 2005, 61-62.)

Tutkimuksissa Rönkä ym. 2009 on havaittu, että ainakin pienten lasten vanhemmilla työssäkäynnin koetaan tukevan vanhempien kokonaisvaltaista jaksamista, mikäli työajat pysyvät kohtuullisina ja ne on helppo yhdistää päivähoitoon. Työssä onnistuminen palkitsee ja kantautuu kotiin hyväntuulisuutena ja rentoutena, jolloin vanhemmat saavat myös positiivista energiaa lastenhoitoon. (Koistinen 2014, 405.) Etätöiden tai joustavan työajan mahdollisuus voi myös parantaa työn tuottavuutta, usein kotona on helpompi saada esimerkiksi näkyvää kirjallista tuotosta aikaan ilman toistuvia keskeytyksiä, kuten työpaikoilla.

Työterveyslaitoksen ”Toiveita ja todellisuutta” - raportissa mainitaan työn mielekkyyttä lisäävinä tekijöinä vaikutusmahdollisuudet ja esimiehen tuki. Vastaavasti mielekkyyttä vähentävät kiire ja työsuhteen epävarmuus. Tutkimusaineisto oli kerätty nousukaudella vuosina 2007-2008 Työ murroksessa -hankkeessa. (Moilanen 2010, 17.) Kesällä 2007 tehdyssä 18-64 -vuotiaiden 1500 henkilön kyselytutkimuksessa tutkittiin myös työn motivaattoreita. Tulosten perusteella yli puolet, 67% vastaajista valitsi tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi sekä sisäisiä että ulkoisia tekijöitä. Ulkoiset tekijät tärkeimmiksi valitsi 12% vastaajista ja sisäiset tai postmaterialistiset tekijät valitsi 21%. Ulkoisia tekijöitä tutkimuksessa edustivat ”hyvä palkka” ja ”varma työpaikka” ja sisäisiä tekijöitä edustivat ”mielenkiintoinen työ” ja ”mukavat työkaverit”. Työn sisäiset motivaatiotekijät motivoivat naisia enemmän kuin miehiä. Iän myötä postmaterialisten tekijöiden vaikutus väheni. (Moilanen 2010, 15-18.)

Miksi työ ei sitten motivoi ja sitä ei koeta emotionaalisesti palkitsevana? Sitä voidaan myös kysyä suoraan uraansa kerran tai useammin vaihtaneilta, joilla on ollut riittävän kova tarve ja motivaatio heittäytyä muutoksen vietäväksi. Salla Korpela on kirjassaan ”Elämänmuutos! Hyppy uudelle uralle” haastatellut 15 erilaista uranvaihtajaa ja kirjannut heidän avoimet uratarinansa eräänlaiseksi kuvaksi suomalaisesta työelämän nykytodellisuudesta. (Korpela 2009.) Esimerkiksi pankkialalla johtotehtävissä toiminut mieshenkilö vaihtoi työnsä taksinkuljettajaksi mottonaan ”ihmisten auttaminen ja palveleminen on parasta”. Vuosia ammatinvaihdon jälkeen asiakkaat edelleen vitsailivat, että ”Meillä päin taksia ajeleekin pankinjohtaja”. (Korpela & Murro 2009, 43-51.)

Kaikkien henkilöiden kuvauksista käy ilmi, että työ on heille todella tärkeä asia. Uravalintoja ovat ohjanneet heidän omat arvonsa, myös silloin kun ne ovat olleet ristiriidassa entisen työpaikan arvojen kanssa. He kannustavat miettimään uranvaihtoa jos ei näe itseään enää tyytyväisenä tekemässä samaa työtä 10 vuoden kuluttua, jos joku unelma elämässä on jäänyt toteuttamatta tai jos opintojen kautta voi päästä työhön ja elämään jossa viihtyy? Myös eräänlainen hetkeen tarttuminen (carpe diem) on selkeä motto monille henkilöille, ”miksi

elää jatkuvassa haikailussa, kun tämä hetki on ainut, mikä meillä on? “ tai “Jokaisella on vain yksi elämä, sitä ei kannata päästää käsistä”. (Korpela, Lehtonen, Haanpää, Murro, Rangell, Poutanen, 2010, 20-21.)

Työelämässä myös aineettomat palkitsemistavat voivat tuoda enemmän sisältöä ja hyvää mielekkyyttä työhön kuin ulkoinen palkitseminen. Lehdon mukaan tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi motivoiva tavoite: tavoitesopimukset, työnkierrot, erityistehtävät, kehityskeskustelut, työsuorituksen arviointi sekä työn laajentaminen ja rikastaminen. Hän tutki henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista Suomen Puolustusvoimien Suomenlahden Meripuolustusalueen yksikössä kyselututkimuksen ja haastattelujen avulla. Kyselytutkimus oli luonteeltaan strukturoitu survey ja käsittely kvantitatiivinen. Hän kysyi myös avoimena kysymyksenä, “mikä motivoi eniten”? (Lehto 2009, 81-82, 88.) Minua kiinnosti erityisesti tämä viimeinen kysymys ja mitä ihmiset siihen vastasivat vapaassa kirjoitustilassa, jossa pyydettiin mainitsemaan viisi eniten motivoivaa asiaa. Ylivoimaisesti eniten motivoiva tekijä oli hyvät työkaverit (22 vastausta), sen jälkeen motivoi työilmapiiri (12), kolmanneksi eniten palkka (11), neljäntenä työstä saatu palaute (10) ja työn itsenäisyys (10) ja viidenneksi monipuolisuus (8) ja haasteet (8). (Lehto 2009, 131-132.) Ei ole tämänkään kyselytutkimuksen perusteella yhdentekevää, keiden kanssa vietät liki kolmasosan vuorokaudestasi. Työkavereiden merkitys työmotivaationa lisäävänä tekijänä tuli myös esille useassa haastattelussa.

2.4 Asenneilmapiirin muutos ja kvartääritalouden haasteet

Pohjoismainen hyvinvointimalli on tullut tiensä päähän. Suomessa 2010-luvulla jatkunut rakenteellinen ja pitkittyvä työttömyys on Koistisen mukaan heikentänyt yksittäisten ihmisten sosiaalioikeudellista asemaa sekä sosiaaliturvajärjestelmien rahoituksellista pohjaa. Toisaalta ansiotyöhön perustuva yhteiskuntajärjestys on säilynyt, koska työssä olevia palkitaan muita paremmilla sosiaalisilla oikeuksilla, koulutusmahdollisuuksilla ja hyvinvointipalveluilla. Myös aikuisväestön koulutusmarkkinat jakaantuvat selvästi työssä olevien ja työttömien koulutukseen. Työn ja sosiaaliturvan välinen suhde on muuttunut niin, että lähes kaikki sosiaaliset tuet, jopa viimesijainen toimeentulotuki on vastikkeellista. Bonolia 2010 lainaten sosiaalisista oikeuksista on Koistisen mukaan tehty työllisyyteen tähtäävän aktivointipolitiikan piiska. (Koistinen 2014a, 248-249.)

Nuorten työuraansa aloittavien kohdalla korostuu tehokkuuden asenneilmapiiri, jo opintojen aikana ja valmistumisen jälkeen. Toisaalta tarjolla on monelle korkeakoulustakin valmis-tuneelle epätyypillisiä työsuhteita, projektirahoitteisia pätkiä tai lyhyitä sijaisuuksia. Myöhemmin katkonainen työura voi olla yksi syy vaihtaa uraa. Erkki Pulliainen 2009 kritisoi “Ahneus” kirjassaan erään suuren suomalaisen elinkeinoelämän järjestön tarjoamaa unelma-urapolkua, joka koostuu seuraavista vaiheista: 6 -vuotiaana kouluun, ennätyslyhyessä ajassa ylioppilaaksi, välittömästi sen jälkeen yliopistoon, josta mieluiten hyvillä papereilla

ennätysajassa työelämään kilpailemaan 200 muun hakijan kanssa tilapäisestä työtehtävästä. “Joustavasti työtä tekevien” joukko on kasvanut 2000-luvulla merkittävästi yritysten irtisanomisten ja lomautusten massiivisten määrien jälkeen ja yliopistot ovat täydentäneet “prekariaattia” 13.000 työttömällä maisterilla, yli 300 työttömällä lisensiaatilla ja vajaalla 300 työttömällä tohtorilla. (Pulliainen 2009, 124-125.) Ovatpa Pulliaisen luvut sitten faktoja vai ei, merkittävää on että tämäntyyppinen tilannekuva oli julkisessa keskustelussa jo keväällä 2009, jolloin kansainvälinen talouslama oli juuri alkanut. Retoriikka on Pulliaisella vahvaa, mutta tuo suuri työttömien maisterien joukko jää tarkemmin määrittelemättä, ovatko luvussa tarkasteluhetkellä kaikki työttömät maisterit vai nuoret aikuiset, tai vain vastavalmistuneet? Epäilen kuitenkin että kyseessä on kaikki työttömät maisterit keväällä 2009. Kuinkahan heikko tilanne oli keväällä 2016, jolloin ennätyksellisen pitkä talouslama alkoi vasta pikku hiljaa hellittää otettaan? Kokonaistyöllisyysaste on ollut nousussa vasta reilun vuoden verran.

Yhteiskunnallinen asenneilmapiiri työhön ja työllisyyteen liittyen on ehkä muuttunut kovempaan suuntaan viimeisen kymmenen vuoden aikana. Voidaan ehkä kysyä kvartääri-ajattelun myötä, mikä on heikompien ihmisten rooli ja heidän “panoksensa” yhteiskunnan kehittämiseksi? On helppoa myös arvostella muita, jos itse ei ole aktivointitoimien keskiössä, tai oma ja läheisten terveys ja työkykyasiat ovat kunnossa.

Tällaisista aktivointitoimenpiteistä voisi vaikkapa mainita työttömien “pakkohaastattelut” kolmen kuukauden välein Jari Lindströmin aloitteesta, joista on ollut viimeisen vuoden aikana paljon keskustelua julkisuudessa (esim. Ovaskainen 2016). Työ- ja elinkeinoministeriön ylijohtaja Tuija Olvo arvioi Uusi Suomi -verkkolehden haastattelussa, että nykyinen sanktio-käytäntö tiukentuisi ja viranomaiset eivät voisi jättää haastatteluja väliin “ilmeisen tarpeettomina” oman harkintansa mukaan. Nykyisinkin työttömälle rapsahtaa 15 päivän sanktiokarenssi, jos hän ei saavu työnhakusuunnitelman päivitystilaisuuteen tai 30 päivän karenssi, jos ei osallistu osoitettuun koulutukseen. Oivon mukaan haastattelu-urakka on valtava, kun resurssit ovat TE-toimistoissa kiristyneet ja vuotuinen asiakasvirta on noin 800.000 henkilöä. Hesarin J-P Raesteen haastattelussa Oivo vakuuttaa, että henkilökohtaisia käyntejä pyritään oikeasti lisäämään ja tutkimukset osoittavat, että “jos työntöntä kontaktoidaan riittävän usein, sillä on merkitystä”. (Ovaskainen 2016, Raeste 2016.)

Globalisaation ja työelämän rakenteiden muuttumisen myötä myös työn luonne on muuttunut paljon viimeisen kymmenen vuoden aikana. palvelualan työllisyys laajenee, joustavat työajat ja -työsuhteet lisääntyvät, pätkätöistä on tullut yleinen työvoiman käytön muoto. (Koistinen 2014a, 402.) Toisaalta myös liikkuvan työvoiman määrä on lisääntynyt, esimerkiksi Virossa ja Itä-Euroopan maista Suomeen, ja maahanmuuttajataustainen työvoima lisääntyy. Tuottavuus ja sen nostaminen on kaikissa yrityksissä jatkuva palaverien ja kahvipöytäkeskustelujen

puheenaihe. Puhutaan kvartääritalouden haasteista, kun yritysten ja toimipisteidenkin tuloksia tarkastellaan vähintään neljästi vuodessa. Mikä on yksittäisen työntekijän kokemus ja tunne tähän päättymättömään taloudelliseen pyörään liittyen?

Työn liiallinen arvostus ja korostaminen voi tehdä työttömyys- tai vapaa-ajasta yksilölle stressaavan kokemuksen. Perkka-Jortikka 2016 kuvaa tällaista ”odotushuonekokemuksena”, irtisanomisesta tai muusta syystä työn loppumisesta aiheutuvana tyhjyyden kokemuksena yksilö ajattelee, että työelämään on pakko päästä kyetäkseen kokemaan tunnetasolla onnistuneensa elämässä. Hän kritisoi myös ammattiyhdistystoimintaa, pyrkimystä korostaa pysyviä, toistaiseksi voimassaolevia työsuhteita pätkätoiden ja niin kutsuttujen epätyypillisten työsuhteiden vastakohtana. Tällainen toiminta voi aiheuttaa alemmuuden kokemusta epätyypillistä työtä tekeväille. (Perkka-Jortikka 2016, 48.)

Työhyvinvointitutkimuksissa puhutaan psykososiaalisesta kuormittavuudesta. Kaikista kuormittavinta on työ, joka on vaativaa ja jossa vaikuttamismahdollisuudet työnkuvaan ovat puutteelliset (Rahkonen ym. 2011, 23). Tällaisesta esimerkkinä voisi olla vaikkapa asiantuntijatyö hyvin hierarkisessa työyhteisössä. Toisaalta Leinonen ym. 2011 mukaan esimerkiksi ammattiin perustuvalla sosiaaliryhmällä on itsenäinen huomattava vaikutus työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisessä koulutuksesta tai tulotasosta riippumatta. Syynä ennen aikaiseen eläköitymiseen voivat olla henkisesti tai fyysisesti rasittavat työolosuhteet. (Leinonen ym. 2011, 37.) Eläketurvakeskuksen tutkijan Anu Polvinen 2016 mukaan työntekijä-ryhmään kuuluvilla on toimihenkilöitä suurempi riski siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle tuki- ja liikuntaelinsairauksien, mielenterveysperusteisten alkoholisairauksien ja verenkiertosairauksien vuoksi. Sen sijaan masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden sosioekonomiset erot olivat pienemmät. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on Suomessa vähentynyt kaikissa työntekijäryhmissä 1990-luvun alkupuolelta lähtien. Tutkimuksessa käytettiin aineistona, mm Terveys 2000 -kyselyä, virallisia tilastoja ja rekisteritietoja aikaväliltä 1988-2009. (Polvinen 2016.)

Jukka Vuori pohtii mielenkiintoisesti työelämän muuttuneita olosuhteita artikkelissaan ”Valinnat ja voimavarat, kuinka selvitä työuran muutoksissa?” Globaalin kilpailun kiristyessä erityisesti nuorilta vaaditaan yhä erikoistuneempaa koulutusta ja heikosti kouluttautuneiden on vaikea päästä työmarkkinoille lainkaan. Toisaalta työikäisten parissa nopea kehitys ja muuttuvat organisaatiot tuottavat haasteita koko työuran ajan. Uran muutostilanteissa täytyy tehdä vaikeitakin ratkaisuja ja omaksua uusia toimintatapoja. Vuoren mukaan omat yksilölliset ja sosiaaliset voimavarat auttavat selviytymään näissä tilanteissa ja ehkäisevät työstressiä. (Vuori 2011, 122-123.)

Yksilölliset selviytymisen voimavarat voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: tiedolliseen-, hallinta- ja motivaatio-osaan. Ensimmäistä osaa kuvaa myönteinen asenne toimintaa kohtaan. Toinen osa on oma arvio toiminnan hallinnasta eli pystyvyyden tunne. Kolmas osa-alue on normi tai käyttäytymissääntö, jonka henkilö katsoo säätelevän toimintaa. Tähän viimeiseen osaa vaikuttavat myös muiden käsitykset ja odotukset työntekijän käyttäytymisestä ja oma motivaatio noudattaa yleistä normia. Tutkimusten mukaan pystyvyyden tunne ennustaa henkilön tulevaa käyttäytymistä parhaiten. (Vuori 2011, 124-125.)

Aina omat yksilölliset voimavaratkaan eivät auta selviämään, jos ulkoiset olosuhteet muuttuvat hankaliksi. Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan professori Pertti Koistinen käsittelee työllistymiseen liittyviä uusia tutkimuksia globaalissa muutostilanteessa Alusta! verkkolehden -tutkimusblogissaan otsikolla ”Valmistua väärään aikaan?”. Lama-ajan vaikutuksesta työllistymiseen 2010-luvulla tehtyjen eurooppalaisten tutkimusten valossa mm. Ranskassa (Cereq 2014) ja Norjassa (Li ym. 2012) näyttäisi siltä, että tutkinnon suorittaneilla työuran kehitys on heikkoa laman aikana ja työllistyminen on suhdanneherkkää. Työuran alkuvaiheessa koettu epäonni (heikot työllistymisen mahdollisuudet) luo Lin mukaaan myös pysyvät jäljet myöhempään työhönsä. Myös Suomessa vastavalmistuneiden työttömyys on kasvanut vuosien 2010-2014 välisenä aikana. Tilannetta mitataan vuosi valmistumisen jälkeen (SVT: Sijoittuminen koulutuksen jälkeen 2014). Cutler ym. 2014 Eurobarometri -aineistolla tehdyn tutkimuksen mukaan korkea koulutus näyttäisi kuitenkin suojaavan hyvinvointiriskeiltä ja koulutuksen tasoittava vaikutus oli osoitettavissa sekä eri ryhmien että maiden välisissä vertailuissa. (Koistinen 2014b.)

Jorma Panulan hiljattain ilmestyneessä artikkelissa pohditaan nuorten aikuisten sukupolvi-kokemuksia pitkän taantuman jälkeen. Otsikossa 25-vuotias Panula kysyy, veikö 8 vuoden taantuma nuorilta uskon tulevaisuuteen? Hän väittää, että huonoista ajoista on muodostunut sukupolvikokemus vuonna 2008 alkaneen taantuman aikana aikuiseksi kasvaneille. Perusteluja väitteelle hän löytää tutkijoiden haastatteluista. Jyväskylän yliopiston dosentti Päivi Fadjukoff ja Nuorisotutkimusseuran tutkija Sami Myllyniemi ovat huolissaan erityisesti nuorten eriarvoistumisesta sekä siitä, että nuorten näkemykset taloudellisesta tulevaisuudesta ovat heikentyneet ja yleinen pessimismi on lisääntynyt. Yhteenkuuluvaisuuden tunne suomalaisen yhteiskuntaan on nuorisobarometrin 2015 mukaan heikentynyt vuoden 2012 jälkeen ja OECD:n vuoden 2016 koulutusvertailun mukaan Suomi erottuu maana, jossa syrjäytyneiden nuorten osuus on noussut. Fadjukoff pohtii haastattelussa identiteetin muotoutumista aikuisiällä ja ihmisen tarvetta kuulua joukkoon, sekä kokemuksta tarpeellisuuden tunteesta. Hän kuvaa suomalaisen asenneilmapiiirin muutosta seuraavasti:

”Olen itse yli 50-vuotias. Kun ajattelen oman lapsuuteni yhteiskuntaa, sieltä löytyi paikka vähän sellaiselle tuurijuopollekin. Nykyään viesti [työelämästä] on sellainen, että sinun täytyy

olla tietynlainen - sitten ehkä kelpaat. Mielestäni se on ihmiselle vammauttavaa.” (Päivi Fadjukoff)
(Panula 2017.)

2.5 Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Nykyisin työajasta puhutaan usein nelikenttämallina. Työ voi olla joko vakituista tai määräaikaista sekä osa-aikaista tai kokoaikaista (esim. Moilanen 2010, 55). Näiden akselien välille voidaan sijoittaa eri työskentelymuotoja kuten; tuntiperusteinen keikkatyö, pätkätyö ja kausityö, määräaikainen sijaisuus, kutsu- tai päivystystyö jne. Työn eri muotojen kirjo on sosiaali- ja terveysalallakin laaja, mutta ravitsemus- ja matkailualalla ehkä kaikista värikkäin. Epävakaa työ (atypical, contingent, precarious work) on sellaista epätyypilliseen työsuhteeseen perustuvaa työtä joka ei ole vakinaista tai kokoaikaista työtä. Esimerkiksi pätkätyöllä tarkoitetaan yleisesti alle vuoden kestävää työsuhdetta. Tuoreimpien Tilastokeskuksen tunnuslukujen mukaan osa-aikatyötä 15-74 -vuotiaasta työvoimasta tekee 11,3 % miehistä ja 21,8 % naisista. Miesten osa-aikaisten osuus on vähentynyt 0,3 % edellisvuoden vastaavaan vuosineljännekseen verrattuna, mutta naisilla osa-aikaisten osuus on huolestuttavasti kasvanut 0,8 % edelliseen vuoteen verrattuna. Koko työvoimasta 16,3 % tekee osa-aikatyötä, kun vastaava osuus edellisvuonna samaan aikaan oli 16,1 %. (Moilanen 2010, 55, Työvoimatutkimus 2017.)

Työvoimatutkimuksessa Larja 2012 kartoitti osa-aikaisuuden syitä eri ikäryhmissä sukupuoli-jakauman mukaan. Miehillä opiskelu oli yleisin syy nuorissa ikäluokissa 15-34 -vuotiailla, kokoaikatyön puute 35-54 -vuotiailla ja oma halu tehdä osa-aikatyötä yli 55-vuotiailla. Terveydellisistä syistä osa-aikatyötä teki yli 5000 miestä 55-64-vuoden ikäisenä, mutta 65 ikävuoden jälkeen terveydelliset syyt jäivät käytännöllisesti katsottuna pois. Lähes 20.000 miestä työskentelee osa-aikaisena vielä 65 vuoden jälkeenkin. Naisilla opiskelu on myös nuorilla, alle 25-vuotiailla yleisin osa-aikaisuuden syy, mutta 25-34 -vuotiailla kokoaikatyön puute on yleisin. Lasten tai muiden läheisten hoitaminen on naisilla keskeinen syy tehdä osa-aikaista työtä; >10.000 25-34 -vuotiasta, noin 15.000 35-44-vuotiasta ja noin 2000 yli 45-vuotiasta naista on tästä syystä valinnut osa-aikaisuuden. Yli 55-vuotiailla naisilla oma halu tehdä osa-aikaista työtä on yleisin syy, heitä on kahdessa ylimmässä ikäkategoriassa noin 40.000 työssä käyvää naista. Miehiä työskentelee lähes puolet enemmän osa-aikaisina yli 65-vuotiaina kuin naisia, sillä naisia on tässä viiteryhmässä vain noin 10.000 henkilöä. Vain noin 1000 miestä tekee osa-aikaista työtä lasten- tai läheisten hoidon vuoksi ikäryhmässä 35-44 vuotiaat, muissa ryhmissä ei lainkaan. Kaikissa muissa ikäryhmissä kuin yli 65-vuotiailla osa-aikatyötä tekeviä miehiä on huomattavasti vähemmän kuin naisia. (Larja 2012, 2-3.)

Vakituinen kokoaikatyö on kuitenkin edelleen yleisin työn tekemisen muoto Suomessa ja siitä myös moni valmistuva opiskelija haaveilee. Tulevaisuudessa se lienee kuitenkin entistä

harvempien herkkua. Toisaalta teknologia ja älysovellukset mahdollistavat työskentelyn mobiilisti. Liikkuvan työn määrä lisääntyy, kun esimerkiksi työsähköposteja voi lukea missä vain ja toisaalta myös milloin vain (ilta myöhäisellä tai yöllä?). Tämä asettaa uudenlaisia haasteita työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiselle - olet itse vastuussa siitä, ettet ylikuormitu informaatiohäkyyn ja mikä on sopiva työn ja vapaa-ajan raja?

Taloudellisen taantuman myötä kiireen ja työpaineiden kasvu on viimeisimpien tutkimusten valossa kuitenkin taittunut monien työssä. Tyytyväisyys työhön ja oman työn arvostus on kasvanut vuoden 2013 Tilastokeskuksen mittauksissa ja ansiotyö koetaan erittäin tärkeäksi elämän alueeksi yleisimmin kuin viisi vuotta aiemmin, juuri ennen lamaa. (Sutela & Lehto 2014, 230-231.)

Haatajan tutkimuksessa selvitettiin yli 50-vuotiaiden työssäkäyntiä ja heidän työaika-toiveitaan kvantitatiivisesti vuoden 2004 työajoilla. Tutkimuksen perusteella keskimääräinen toivottu työaika viisikymppisillä miehillä oli noin 35 tuntia ja naisilla noin 31-32 tuntia viikossa. 50-59-vuotiaista eri ikävuosiryhmissä 63-73 % työssäkäyvistä oli tyytyväisiä tekemäänsä työaikaan ja 70 prosentin tyytyväisyys saavutettiin 58-vuotiaana. Osa-aikatyötä teki 9 % 50-59 -vuotiaista. (Haataja 2007, 17, 49.)

3 Rohkeus muutokseen

3.1 Uskallanko vaihtaa uraa?

Hanna Kautiaisen 2006 Pro gradu -tutkielmassa ”Työelämän selviytyjät uusilla urilla” etsitään narratiivista näkökulmaa uranvaihtajien kokemuksiin suomalaisissa aikakauslehdissä vuosina 2000 - 2005 ilmestyneiden kirjoitusten avulla. Itse asiassa Kautiaisen tutkielma oli ainoa akateeminen lopputyö, minkä uranvaihtajien omiin kertomuksiin tai haastatteluihin pohjautuen ilmiötä tarkastellessa 2000-luvulta löysin. Kautiainen tutki 15 eri ammatinvaihtajan henkilökuva kolmella eri kvalitatiivisella menetelmällä. Hän käytti diskurssianalyysiä, analysoi käytettyä kuvitusta ja tutki henkilökuvia narratiivisen rakenteen kautta.

Nykyistä työmarkkinakenttää Kautiainen kuvailee Beckiä 2000 lainaten ”epävarmuuden pelikentäksi”, sillä niin monet asiat opiskelupaikan ja työuran valintaan liittyvät. Uravalintoihin liittyvät yleinen koulutusjärjestelmämme, esimerkiksi paikkamäärät ja kiintiöt eritaustaisille opiskelijoille, omat unelmat tai käsitykset tulevasta ammatista, työmarkkinatilanne, asumiseen liittyvät valinnat, kulkuyhteydet jne., lista on pitkä. Bauman 1995 korostaa loputonta valintojen ketjua, jonka taustalla ovat elämänlaatuun liittyvät kysymykset. Jokainen valinta sisältää mahdollisuuden, mutta myös riskin ottamisen. (Kautiainen 2006, 20-21.) Mitä jos valitsikin alunperin väärän ammatin tai töitä ei riitäkään?

Eräs merkittävä syy vaihtaa uraa voi olla omien elämänarvojen muuttuminen. Kautiainen lainaa tutkielmassaan Inglehartin 1990 käsityksiä siitä, kuinka länsimainen elämäntapa on hitaasti kymmenien vuosien kuluessa muuttunut materialistisista arvoista postmaterialistisiin. Kun fyysiset perustarpeet, kuten ruoka, juoma ja asunto on tyydytetty, voidaan siirtyä elämänlaatukysymyksiin ja itsensä toteuttamiseen. Inglehart näkee tämän koskevan lähinnä koulutettua keskiluokkaa. (Kautiainen 2006, 23.) Kautiainen kuvailee Varilan ja Kallion 1992 tutkimuksessaan esittämää mallia, jonka mukaan yksilö ensin uranvaihtoa harkitessaan ensimmäisessä vaiheessa voi kysyä: ”Mikä on työn merkitys itselleni, mitä minä työelämässä tavoitelen, miten työni palvelee sellaisia arvoja, joita haluan edistää?” Toisessa vaiheessa muutossuunta alkaa täsmentyä, jolloin yksilö alkaa hakea erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja ja tekee itsearviointia. Varsinaisessa muutosvaiheessa, kolmas vaihe, toteutetaan näkyvä muutos elämäntapahtumana tai roolisiirtymänä. Neljäntenä vaiheena voidaan vielä nähdä muutoksen vakiintuminen osaksi normaalia elämää, jolloin elämäntilanne ja elämänuran vaihe koetaan omaksi. Muutosprosessin vaiheita uranvaihdon yhteydessä harvoin voidaan jakaa joko ulkoisiin tekijöihin tai sisäisiin arvomuutoksiin, vaan usein kyse on pitkästä sekä-että-tapahtumasarjasta. Toteutunut muutos voi heijastua myös muihin elämän osa-alueisiin, ei pelkästään työhön. (Kautiainen 2006, 27-28.)

Kuten jo aiemmin työmotivaatio -luvussa totesin, aika moni vastaa myöntävästi tuohon otsikon kysymykseen ja vaihtaa uudelle uralle vähintään kerran työuransa aikana. Perkka-Jortikka 2016 siteeraa Etlan tutkimustuloksia, joiden mukaan lähes joka kolmas työssäkäyvä suomalainen voisi harkita uuden ammatin opiskelua. 71% suomalaisista työssäkäyvistä haluaisi jatkaa nykyisessä tilanteessaan, toisin sanoen sillä uralla, jonka on itse valinnut tai jolle on ajautunut. (Perkka-Jortikka 2016, 77.)

Uranvaihtajien tarinoissa on mielenkiintoista, että moni kokee olleensa ikäänkuin ”oravanpyörässä”, josta uranvaihto on ollut pakotie, hyppy ulos. Kautiainen aineistossa moni oli kokenut, että työelämän pakkotahtisuus ja kiire olivat keskeisiä motiiveja vaihtaa uraa. Vaikka moni vaihtoi työuransa ns. kovista arvoista pehmeitä arvoja edustavaan työhön, juuri aiemman uran kautta saatu taloudellinen hyöty oli mahdollistanut rohkean hypyn oravanpyörästä esimerkiksi uuden alan opiskelun kautta. (Kautiainen 2006, 45-47.) Korpelan 2009 kirjassa monet uranvaihtajat olivat puolestaan noudattaneet sisäistä paloaan tai kutsumustaan ja valinneet uudeksi ammatiksi vaikkapa taiteellisen työn, papin työn, tai yrittäjyyden. Joillakin työpaikka oli myös saattanut mennä alta 1990-luvun alun rakennemuutoksen ja finanssikriisin myötä. Korpelan mukaan valintatilanteisiin on usein liittynyt työelämässä sekä vetoa että työntöä - uusi ala on houkuttellut ja motivoinut samaan aikaan kun vanhassa työssä on kokenut vaikeuksia ja pahaa oloa. Jos lähtötilanne työelämässä on heikko, on vähemmän menetettävää ja rohkeus uranvaihtoon löytyy sisältä. (Korpela 2009, 16.)

3.2 Uranvaihtajan profilointi

Uranvaihtajasta kuulee joskus esitettävän stereotyyppistä profilointia, johon Katriina Perkka-Jortikkakin sortuu, mainiten vapaaehtoisten alanvaihtajien olevan ”usein noin nelikymppisiä, keskituloisia ja parisuhteessa eläviä”. En tiedä, mistä tällainen yleistys julkiseen keskusteluun on tullut, koska kuten Perkka-Jortikka itsekkin toteaa, uran- tai alanvaihtajista ei ole olemassa kattavaa tilastointia, joten asiasta ei ole faktapohjaista tietoa. TE-toimistot pitävät kirjaa työttömistä ammatinvaihtajista, niitä hän mainitsee olleen lokakuussa 2016 noin 4000 henkilöä, ja tähän otokseen emme kuulu me vielä koulun penkillä istuvat uranvaihtajat, joilla alanvaihtoon liittyvä opiskelu on kesken. (Perkka-Jortikka 2016, 23.)

Vakuutusyhtiö Ilmarisen työkyvyttömyyteen liittyvistä koulutuksista on tarkempaa tietoa, mutta nämä koskevat siis vain työkykynsä menettäneiden alanvaihtoa. Vuonna 2015 Ilmarisesta tukipäätöksen sai 3000 ammatinvaihtajaa ja määrä oli kasvanut 24% edellisvuoteen verrattuna. Maaliskuussa 2016 julkaistussa Ilmarisen-verkkosivuston blogissaan Tuire Hakonen tarkastelee ammatinvaihtoa aikuisen ammatinvaihtajan näkökulmasta. Hakonen profiloii vakuutusyhtiön tyypillisen kuntoutusasiakkiaan näin:

”Kuntoutujiemme keski-ikä on reilut 45 vuotta. He ovat siis aikuisia ammatin vaihtajia, joilla on työ- ja elämäkokemusta, usein peruskoulun jälkeinen tutkinto, mahdollisesti perhe sekä myös velkoja ja velvoitteita. Meidän täytyy löytää kuntoutujille ratkaisuja, joilla työssä jatkaminen ja työllistyminen parhaiten onnistuvat. “ (Tuire Hakonen (Ilmarinen), ”Työhönvalmennuksella uudelle uralle” 7.3.2016)

Hakonen kysyykin monen uranvaihtajan mieltä askarruttavan kysymyksen, montako kertaa ja kuinka monta vuotta yksilön on järkevää työuransa aikana opiskella uusi ammatti? Tähän ei varmasti kukaan osaa antaa yksiselitteistä vastausta jossa yhdistyisi sekä yksilöllinen että kansantaloudellinen hyötynäkökulma. Lienee liian vaikea laskettava, kun alanvaihtajia ei edes rekisteröidä tai tilastoida kunnolla. (Hakonen 2016.)

Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa on kysytty montako ammattia vastanneilla on ollut elämänsä aikana. Kysymystapa on karkea, koska monilla ammattinimikkeet voivat vaihtua, ilman että koetaan ammatin vaihtuneen. Toisaalta jollakin nimike pysyy samana, vaikka tehtävän kuva muuttuisikin huomattavasti. Helpointa on ehkä määritellä ammatin vaihtuneen silloin, kun sekä nimike että tehtävät vaihtuvat ja välissä on hankittu uutta koulutusta. Sutelan ja Lehdon 2014 mukaan ammatinvaihdon käsite on niin epämääräinen, ettei sitä voi tarkasti määritellä. Näyttäisi kuitenkin siltä, että aina lähes samanlaisessa ammatissa toimivien osuus ei ole muuttunut aikavälillä 1984 - 2013. Se on noin 40% vastanneista kolmen vuosikymmenen ajan (41% vastanneista vuonna 2013, korkeimmillaan 44% vastanneista vuonna 1990). Eniten vastaajia vuonna 2013 kuuluu ryhmään ”2-3 erilaisessa ammatissa” toimineet, joita on 45%

vastaajista. “Useammassa selvästi erilaisessa ammatissa” on toiminut 13% vastaajista. Karkeasti voidaan siis arvioida, että “ammatinvaihtajia” olisikin 58% työssäkäyvistä, mikä on korkea luku kun sitä verrataan kirjallisuudessa mm. Kautiainen 2006, Jolkkonen ym. 2001, Suikkanen ym. 2001, Luoma-Keturi 2005, esiintyvään arvioon ammatinvaihtajista, joka on noin 15-25 % työssäkäyvistä. Kautiainen esittää tästä prosentuaalisesta arvioista johtuen gradussaan käänteisen johtopäätöksen, jonka mukaan jopa neljä viidestä pysyy samassa ammatissaan, kuitenkin työolotilaston mukaan vain kaksi viidestä pysyy ensimmäisessä ammatissaan, joten arvioiden välillä on selittämättömän iso ero. (Sutela & Lehto 2014, 25-27, Kautiainen 2006, 10.)

Yle -uutiset teetti vuonna 2015 laajan kyselytutkimuksen Taloustutkimuksella uranvaihtoon liittyen. Tutkimukseen vastasi 567 työssäkäyvää suomalaista, minkä katsotaan edustavan 2,3 miljoonaa henkilöä. Perkka-Jortikka käsittelee kyselyn tuloksia ja tulokset paljastavat, että kouluttautuminen uuteen ammattiin kiinnostaa eniten 25-34 -vuotiaita nuoria (46% vastanneista). 35- 49 -vuotiaiden kohdalla kiinnostus putosi yli 10% (33% vastanneista). Tässä suhteessa gallup näyttäisi siltä, että “nelikymppiset” eivät olekaan se potentiaalisin joukko alanvaihtajiksi. Gallup-kyselyllä mitataan aina lyhytkestoista, hetkittäistä mielipidettä, eikä se anna välttämättä kuvaa tosielämän realiteeteista, asenneilmapiiristä kylläkin. (Perkka-Jortikka 2016, 78-79.)

Sinänsä tämä tieto on hämmentävä ja herättää runsaasti kysymyksiä, miksi juuri ne, keiden pitäisi olla valmistuneita siihen ensimmäiseen ammattiin tai ne, joilla on vasta lyhyehkö työkokemus, haluavat vaihtaa alaa? Eikö kolmekymppisten uraohjusten pitäisi olla kiivastahtisessa, hektisessä työelämässä rahaa tienaaamassa ja samanaikaisesti perustamassa perhettä biologisen aikakellon tikittäessä? Onko syynä pitkään jatkunut talouslama, eikä se unelmien työpaikka löytynytään koulutuksesta huolimatta? Kyselytutkimuksen aikaan vuonna 2015 työttömyysluvut olivat hyvin korkealla tasolla.

Tämän opinnäytetyön uranvaihtajat, viisi henkilöä, on valittu syksyllä 2014 Hyvinkään Laureassa aloittaneista 63:sta sosionomiopiskelijoista vapaaehtoisella kutsumenettelyllä. He edustavat sattumalta aika hyvin sitä ikäjakaumaa, mikä sosionomiopiskelijoiden ryhmässämme oli. Haastattelut ovat haastatteluhetkellä iältään 27 - 51 -vuotiaita, ja heidän joukossa on neljä naista ja yksi mies. Ikäjakauma on sellainen, että kaksi haastateltua on 25-34-vuotiaita, kaksi haastateltua on 35 - 49 -vuotiaita ja yksi on 50 - 64 -vuotias.

3.3 Opintojen merkityksellisyys

Seppo Sajama 2015 pohtii artikkelissaan, mitä me tarkoitamme, kun puhumme jonkin asian merkityksellisyydestä tai tarkoituksesta. Yhteiskuntatieteellisessä metodologiassa käytetään usein ilmaisua “merkityksellinen toiminta”, sen kummemmin selittämättä mitä sillä tarkoitetaan. Sajama esittää kaksi rakentavaa tulkintaa teon merkitykselle. Objektiiivisen tulkinnan

mukaan teon merkitys on sen historiallinen painoarvo. Toisen tulkinnan mukaan teon merkitys on sama asian kuin tekijän tarkoitus eli teon takaa löytyy aina halun ja uskomuksen muodostama pari. Hermeneuttisen tulkinnan avulla pyritään selvittämään tai selittämään tekstin merkitystä. Tekstin merkitys on usein eri asia kuin kirjoittajan tarkoitus. (Sajama 2015, 278-279.)

Miten sitten voisi selittää opintojen merkitystä yksilön urapolun kannalta? Ainakin objektiivisen tulkinnan mukaan ”ei oppi ojaan kaada” ja oppineisuutta on läpi historian pidetty arvossa. Kun uranvaihtaja miettii eri vaihtoehtoja, joutuu puntariin monta asiaa ennen kuin voi lähteä opiskelemaan. Näitä ovat omaan elämäntilanteeseen liittyvät seikat, kuten talous, perheen tuki, asumisjärjestelyt, mahdolliset huoltajuuksasiat, rohkeus hypätä uuteen jne. Täytyy puntaroida mahdollisuuksia ja riskejä mitä opiskeluun liittyy pidemmällä aikavälillä.

Panu Raatikainen 2015 pohtii kausaalisen selittämisen kontekstissä identiteetin ja taustan merkitystä opiskeluun Willisin 1979 tutkimusta lainaten. Willis tutki englantilaista työväenluokkaisten poikien ”kaveriporukka” -kulttuuria. Hän havaitsi että nuoret eivät rikkoneet perinnettä vaan siirtyivät usein heikkopalkkaisiin, aliarvostettuihin ja epämielikkäisiin töihin. Heidän oma kulttuuri ja sen kouluvastaisuus ikäänkuin kääntyi heitä itseään vastaan. Kausaalinen selitys ilmiölle oli tässä tapauksessa kiistaton, mutta herätti kysymyksen, miten perinteesen käyttäytymismalliin voisi puuttua intervention keinoin? (Raatikainen 2015, 284-285.) Suomalaista korkeakoulu-, ammattikorkeakoulujärjestelmää voidaan pitää omanlaisena systeeminään monimutkaisine tutkintosaäntöineen, samankaltaista tuskin muista maista löytyy.

Markku Vanttaja kuvailee Lindbergin 2009 mukaan koulutusjärjestelmien eroja Euroopassa. Esimerkiksi brittiläiset opiskelijat suorittavat usein vain alemman asteen korkeakoulututkinnon ja sijoittuvat sen jälkeen työelämään matalamman statuksen työtehtäviin ja vaihtavat työpaikkaa moneen otteeseen. Työnantajien tarjoamalla koulutuksella on keskeinen rooli ammatillisten taitojen oppimisessa. Näin ei ole Suomessa, jossa korkeakouluista valmistuneilla on korkeammat odotukset jo ensimmäisen työpaikan suhteen ja ensimmäiset työpaikat ovat myös pysyvämpiä. Koulutusjärjestelmämme on ammattisuuntautuneempaa ja myös työmarkkinoiden sääätely on tiukkaa. (Vanttaja 2012, 295.) Näin meillä pienessä maassa jouston mahdollisuuksia hyppiä erilaisiin työtehtäviin tai alalta alalle on aika vähän? Ehkäpä meillä pitäisi ajatella, että jokainen ”pysyköön lestissään”, kuten suutarit aikoinaan. Jos yksilö työuran aikana kokee, että vanha nikkarointi kyllästyttää, niin lestit vaihtoon ja uutta tutkintoa opiskelemaan.

Sosionomiopintojen merkityksellisyyttä tässä opinnäytetyössä jokainen haastateltu pohti erilaisten kysymysten avulla. Osa kysymyksistä koski suoraan opintojen laatua, miten he kokivat,

saivatko he riittävät eväät tehdä sosionomin työtä? Moni myös kertoi, mitä olisi kaivannut opintoihin lisää tai kuinka olisi toivonut opintojen painottuvan kontaktiopetuksen ja muun opetuksen välillä. Toisaalta pohdittiin opiskelijana oloon liittyviä asioita, kuten perheen tukea, opiskelijan taloutta ja työn ja opiskelun yhdistämistä.

Kipponen ja Annala 2016 pohtivat viime vuoden lopulla Kasvatus-lehdessä ilmestyneessä artikkelissaan opiskelijan elämismailmassa kiinnittymistä opintoihin. He kertovat tutkimuksessa, jossa oli haastateltu puolistrukturoidulla menetelmällä 13:atoista eri aloilla yliopistoissa opiskelevaa henkilöä, jotka olivat aktiivisesti mukana opiskelijatoiminnassa. Tutkimuksessa lähestyttiin opiskelijan arkea ja elämää kiinnittymisen (engagement) käsitteen avulla. Kipponen jakaa pro gradu -tutkielmassaan kiinnittymiseen liittyvät ympäristöt kolmeen kategoriaan, kuviossa on kolme sisäkkäistä ympyrää. Opiskelijan yksilöllisiin seikkoihin vaikuttavat orientaatio, henkilökohtaiset opiskeluvalmiudet sekä tasapainoilu vaatimusten ja jaksamisen välillä. Yliopiston toimintakulttuuriin kuuluvat opintohallinto ja opetuksen rakenteet sekä yhteisöllinen opetus- ja oppimiskulttuuri. Uloimmalla ympyränkehällä Kipponen näkee yhteiskunnasta välittyvät vaateet. Niitä ovat ulkoiset odotukset ja paineet, toiminnan hyöty, opiskelijan toimeentulo ja tulevaisuuden epävarmuus. (Kipponen & Annala 2016, 406-411.)

Kipposen ja Annalan 2016 tutkimusaineistossa tuli esiin jaksaminen ja jopa jonkinlainen yli-suorittamisen paine. Opiskelijat kuvasivat menestymisen paineista perfektionismina. Siihen liittyi vaatimus menestymisestä, opintojen kerryttäminen omasta jaksamisesta välittämättä sekä huolellisuutta ja täydellisyyttä kuvastava asenne. Juuri nämä haastatteluun valitut opiskelijat osallistuivat opintojen ohella moniin muihin aktiviteetteihin, pyrkimällä kartuttamaan osaamistaan. Näin toimien, he näyttivät joko unohtavan jaksamisensa rajat tai eivät tunnistanee niitä. Eräs opiskelija pelkäsi, ettei saavutakaan omia tavoitteita opiskelun suhteen ja pohti asiaa näin:

“ On semmonen tunne et vähän niinku pitäisi osata kaikki, ja mielellään heti, niin se on tietysti hirveen raskas tilanne”

Yliopiston toimintakulttuurin merkityksestä opintoihin kiinnittymiseen saatiin ehkä yllättäen negatiivinen tulos. Opiskelijat kokivat, että opintohallinnolliset ja opetuksen rakenteelliset tekijät hidastivat ja kuormittivat opiskelua ja heikensivät opintoihin kiinnittymistä. He kertoivat aikataulujen jakautuvan epätasaisesti lukuvuosille, periodeille ja viikoille. Työviikot olivat ikäänkuin kolmipäiväisiä tiistaista torstaihin ja ne päivät olivat opiskelijoiden kokemina pitkiä ja rankkoja. Opiskelu hahmotettiin pääosin kontaktiopetuksen kautta, vaikka monilla haastelluilla opinnot olivat jo gradun tekovaiheessa. Tällöin rakenteellinen tuki opiskelulta puuttui tai oli hyvin vähäistä. Toisaalta haastatteluissa tuli myös esiin että eri kurssien työmäärät ja vaatimukset vaihtelevat oppiaineittain, opettajittain ja ne eivät ole linjassa opintopistemäärän kanssa. (Kipponen & Annala 2016, 412.)

Yhteiskunnallisena tekijän tutkijat havaitsivat tehokkuuden, nopeuden ja hyödyn korostamisen läpäisevän kiinnittymisen kaikki tasot opiskelijan elämämaailmassa. Havainto tuo uuden näkökulman kiinnittymiseen. Tutkijat näkevät riskinä, että korkeimman asteen koulutuksen merkitys hyvinvoinnin, sivistyksen, elinikäisen oppimisen ja henkisen pääoman lähteenä heikentyy, jos kannustetaan erilaisin mekanismein nopeaan ja pinnalliseen suorittamiseen. Tutkimustulosten mukaan opiskelijat näyttivät sisäistäneen yhteiskunnalliset vaatimukset nopeasta valmistumisesta ja menestymisestä opinnoissa. Tämä saattoi ilmetä käytöksenä, että toimittiin oman jaksamisen rajoilla, opintoja ja muita aktiviteetteja haalittiin epärealistisin perustein.

Toisaalta työn, ainejärjestö- ja luottamustehtävien sekä vapaa-ajan harrastusten yhdistämisellä löytyi uusia merkityksiä tasapainon etsimisen ja opintoihin kiinnittymisen kannalta. Tutkimustulosten valossa voisi yliopistoissa jopa tietoisemmin tuoda esille laaja-alaista, osallistavaa ja dialogista toimintaa, jonka päämääränä on aktiivinen kansalaisuus. Myös monissa kansainvälisissä tutkimuksissa, mm. Zhao & Kuh 2004, Masika & Jones 2015, korostuu näkemys, jossa yliopiston toivotaan olevan yhteisö, johon opiskelijat otetaan mukaan ja jossa heidän opinnoistaan ja jaksamisesta ollaan kiinnostuneita. Kipponen ja Annala toteavat, että tämä on Suomessa juuri nyt hyvin haastavaa, kun koulutuspoliittisia leikkauksia kohdistetaan opetuksen ja ohjauksen resursseihin. (Kipponen & Annala 2016, 415.)

Vaikka edellä kuvattu kiinnittymistutkimus oli tehty yliopisto-opiskelijoita haastatteleamalla, voisi siinä esiinnousseita asioita soveltaa ehkäpä myös ammattikorkeakoulujen opiskelijoihin? Valitettavasti en löytänyt yhtään akateemista tutkimusta tai artikkelia, jossa ammattikorkeakouluopiskelijoille olisi tehty vastaavatyypistä narratiivista haastattelututkimusta. Joka tapauksessa opiskelijoiden ongelmat pärjäämis- ja jaksamisakselilla sekä opiskelun rakenteisiin liittyvä kritiikki ovat tuttuja, tunnistettavia arkipäivän asioita myös sosionomiopiskelijoilla ja niihin liittyvää pohdintaa tuli esiin tässä opinnäytetyössä.

3.4 Katseet tulevaisuuteen

Sosiaalialalla on yleisesti opiskelijoiden kahvipöytäkeskusteluissa ja ajoittain mediassakin arvioitu olevan hyvä työllisyystilanne valmistumisen jälkeen. Aika monen meistä uranvaihtajista kohdalla tällainen käsitys oli syntynyt myös TE-toimistossa käydessä jo ennen opintoihin pyrkimistä vuosina 2013-2014. Itse olen seurannut työmarkkinatilannetta hakemalla pikahakuna ammatinimikkeellä ”sosionomi” avoimet työpaikat TE-toimiston sivustolta opiskelujen aikana noin puolen vuoden välein. Tilanne on kutakuinkin pysynyt samana neljän vuoden ajan, noin sata työpaikkaa koko maan alueella on avoinna sosionomeille.

Tulevaisuuden uskoa ja ennustamista tehdään myös kyselyjen avulla, esimerkiksi Tilastokeskuksen Työolobarometrilla. Ylipäätään suomalaisten työssäkäyvien näkemykset työpaikan vaihtomahdollisuuksiin liittyen ovat melko positiiviset. Niissä on tapahtunut tosin notkahdusta laman aikana vuosien 2008 ja 2013 välissä. Vuoden 2013 tilaston mukaan 55% 25- 34 -vuotiaista katsoo itsellä olevan hyvät mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen. Iän myötä mahdollisuuksien arvioidaan heikkenevän: 35 - 44 -vuotiaista 44%, 45 - 54 -vuotiaista 24% ja 55-64 -vuotiaista 10% pitää työpaikan vaihtomahdollisuuksiaan hyvinä. Miehet suhtautuvat työpaikan vaihtomahdollisuuksiin positiivisemmin kuin naiset. (Sutela & Lehto 2014, 29-30.)

Talentian vastavalmistuneiden työllistymistä mittaavan urapolku-tutkimuksen mukaan vuosina 2012-2013 valmistuneista sosionomi(AMK) -vastavalmistuneista 96 % työllistyi kahden kuukauden kuluttua valmistumisesta. Valmistumisen jälkeen 55% työllistyi heti. Työttömiä oli 4% valmistuneista 2 kk kuluttua. Urapolku-kyselyssä kysyttiin myös alalla työskenteleviltä sosionomeilta(AMK), ovatko he kokeneet työttömyyttä uransa aikana? Vuonna 2014 lähes puolet, 45% oli kokenut työttömyyden, kun vastaava luku vuonna 2011 oli 37%. Syitä työttömyyteen olivat esimerkiksi töiden pätkittäisyys, asuinpaikan sijainti tai työkokemuksen puute. (Landgrén & Pesonen 2014, 13.)

Työllistyneisyysluku on pysynyt korkealla tasolla, koko 2000-luvun, mutta kiinnostavaa olisi tietää myös vuosina 2015-2016 valmistuneiden kyselyn tulokset. Tämän vuoden marras-joulukuussa tiedämme ehkä enemmän tuoreesta sosionomien työllistymistilanteesta. Sosionomien järjestäytymisaste alalla on korkea, joten Talentian Urapolku-kyselyn otosta voidaan pitää melko hyvin edustavana. Kyselyyn vastasi noin 470 Talentian jäsentä, joista hieman yli 75% oli sosionomi(AMK) tutkinnon suorittaneita. (Landgrén & Pesonen 2014, 1-9.)

Tämän opinnäytetyön haastatelluista kaikilla (5) oli positiiviset käsitykset työllistymismahdollisuuksista valmistumisen jälkeen. Osalla myös oli jo työpaikka tai sellainen oli suurella todennäköisyydellä tiedossa aiemman keikkatyön perusteella. Vakituisen työpaikan löytymisen arvioitiin kestävän jonkin aikaa.

4 Aineiston käsittely

4.1 Narratiivisesta analyysistä yleisesti

Haastattelumenetelmäksi valitsin puolistrukturoidun haastattelun, koska se on helpohko menetelmä opetella kvalitatiivista tutkimusta. Olimme myös kokeilleet sitä opiskelujen aikana eräässä OSUMA-hankkeen ryhmätyössä ja havainneet sen toimivan hyvin. Kaikille samanlainen kysymyslista helpottaa jonkin verran aineiston vertailua, estää liiallista rönsyilyä ja pitää haastattelun niissä teemoissa, joita alunperin on ajateltu selvittää. Raja puolistrukturoidun ja teemahaastattelun välillä on tosin häilyvä, esim. Puusa 2011 toteaa, että

aloittelevat tutkijat usein raportoivat käyttäneensä teemahaastattelua, vaikka heillä olisikin ollut kysymyslista käytössä. Toisaalta teemahaastattelua käytetään juuri ilmiöiden tutkimiseen, mistä tässäkin opinnäytetyössä on kyse. (Puusa 2011, 81.) Haluttiin selvittää uranvaihtoa ilmiönä, ja kuinka työmotivaatio ja omat uranvaihtomotiivit tai muut haastattelussa esiin nousseet seikat entisessä työssä ovat vaikuttaneet tehtyyn ratkaisuun.

Kysymysten muoto on tarkoituksella hyvin avoin, jotta saataisiin enemmän käsitystä haastateltujen käsityksistä, unelmista, mielipiteistä, ylipäättään avointen kysymysten avulla pyritään syventämään haastattelujen luonnetta keskustelunomaiseksi tilaksi, jossa haastateltavan ja haastattelijan roolit häivytetään taustalle. Tarkoituksena oli kerätä laadukas pieni aineisto, jolla narratiivista analysointia voidaan opetella. Brymanin 2012 mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa kysymykset kannattaa pitää mahdollisimman avoimina ja haastattelun rakenne minimaalisena, jotta haastateltavien erityisen mielenkiintoisiksi kokemat sosiaaliset ympäristöt (people's social world), joita kysymyksen laatija ei ole voinut etukäteen mitenkään arvata tai kuvitella, tulisivat haastatteluissa esille. Haastatteluissa saatu aineisto määrittää osittain sen viitekehyksen, mihin raportoitaessa kiinnitetään huomiota. Kerätyn tiedon analysointivaiheessa voidaan vielä muuttaa suuntaa ja painopisteitä ilmiön tarkastelussa, mikä ei helposti onnistuisi esimerkiksi suljetuilla kysymyksillä. (Bryman 2012, 403-404.)

Uratarinoita voidaan jossakin määrin verrata elämäntarina -tyyppisiin narratiiveihin ja soveltaa mm. Vilma Hännisen 2015 kuvaamaa narratiiviseen analyysiin McAdamsin kehittämää tutkimusmenetelmää. (Hänninen 2015, 179.) Tällöin käytetään nimitystä holistis-sisällöllinen tulkinta, eli tarinoita lähestytään kokonaisvaltaisesti kiinnittämällä huomiota sen keskeisiin teemoihin, yleiseen sävyyn (positiivinen ja negatiivinen), kielikuviin, huippu- ja pohjakohtiin sekä siinä edustettuihin henkilöhahmoihin (mm. McAdams 1993, Lieblich ym. 1998, Crossley 2000). Hänninen itse kuvaa käyttäneensä narratiivisessa tutkimuksessa myös perinteistä juonityypittelyä Fryen 1957 jaottelun mukaisesti. Siinä käytetään länsimaisen tarinaperinteen mukaista neljää eri juonityyppiä, jotka ovat 1. romanssi (tai sankaritarina), jossa pahan voimat uhkaavat onnellista loppua, mutta sankari onnistuu kukistamaan uhat, 2. Komedia, missä tukahduttavaa yhteiskuntaa vastaan selviydytään luovin keinoin ja syntyy uusi, parempi järjestys, 3. Tragediassa pahan voimat tuhoavat päähenkilön ja 4. Ironiassa tai satiirissa hyvän ja pahan selkeä erottelu kyseenalaistetaan. Bakhtinin 1986 kuvaamassa kehityskertomuksessa (bildungsroman) puolestaan päähenkilö kasvaa pienin askelin erilaisten haasteiden ja koettelemusten kautta. (Hänninen 2015, 176-178.)

Käytän tarinoiden analysoinnissa enimmäkseen tuota holistis-sisällöllistä lähestymistapaa, koska en voi esittää haastateltavien tarinoita yhtenäisinä, juonellisina kertomuksina luottamuksellisista syistä. Sen sijaan tarkastelen työmotivaatiota, uranvaihtomotiiveja ja opiskelujen toteumaa pilkkomalla haastattelut teemoittain. Keskitän huomiota tarinan

merkityksellisiin kohtiin, jopa käännekohtiin aiemmassa työssä tai voimakkaisiin kielikuviin ja tunnelmiin. Yritän välttää liian pieneksi pilkkomista, jotta tarinallisuus, ja sitaattien narratiivinen luonne säilyisi, mahdollistaen kertojan oman äänen. Vaikka en tarkastele juonellisia piirteitä tarinoissa, kiinnitän huomiota kuitenkin kertojan erilaisiin rooleihin, puheen sävyn muuttuessa, esimerkiksi ammattilaisen roolista vanhemman rooliin.

Brymanin kirjassa kuvataan kuinka kvalitatiivisen, narratiivisen tutkimuksen perinteessä on liiallinen pilkkominen, koodaus (coding) kyseenalaistettu useasti mm. Riessman 1993, Coffey & Atkinson 1996, koska tarinan merkitys voi kadota tai muuttua tällöin liikaa (...so that the narrative flow of what people say is lost) (Bryman 2012, 578.) Alasuutarin 2011 esittämän kahtiajaon mukaan, jos tarkastelunäkökulmaksi valitaan näyte-näkökulma, tarkoitus on kuvata haastateltavan kertomuksesta pieniä kuvauksia, jotka ovat aineiston kannalta todellisia, relevantteja seikkoja. Asioiden todenperäisyydestä ei ole kuitenkaan varmuutta ja näytteitä ei voi pitää todellisuuden heijastumana eikä väittämänä todellisuudesta. Toista näkökulmaa, fakta-näkökulmaa, jossa asioilta vaaditaan totuudenmukaisuutta ja rehellisyyttä, olisi puolestaan vaikea soveltaa haastattelujen emotionaalissa kysymyksissä, kuten suhteessa lähimpään esimieheen. (Alasuutari 2011, 114-115.)

4.2 Tekninen toteutus

Kun olin saanut haastattelukutsun (liite 1) mukaisesti viisi vapaaehtoista haastateltavaa, eli otos oli tehty, lähetin kullekin haastateltavalle kysymykset (liite 2) etukäteen vähintään viikkoa ennen sovittua haastattelun ajankohtaa. Pyysin haastateltavia lukemaan kysymykset huolella ja pohtimaan omia vastauksia etukäteen.

Kysymykset olin laatinut itse, opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ja kiinnostuksen kohteita pidempään pohtien. Teemavalintoihin vaikutti oma entinen työhistoria, havainnot työmotivaatiosta ja työilmapiiristä, esimiesten toiminnasta, yhteiskunnallinen keskustelu, sekä työhyvinvointiin liittyvät opinnot, joita olen tehnyt vuosina 2014-2015 Salpauksessa ja Lahden ammattikorkeakoulussa (LAMK). Ensimmäisen haastattelun jälkeen pyysin palautetta haastateltavalta joka totesi kysymyslistan olevan hyvin toimiva, sitä ei ollut tarvetta myöhemminkään muuttaa, vaan se toimi keskustelujen runkona joustavasti. Järjestys ei ollut täysin vakio, koska pyrin nauhoittamaan puhetta ilman kysymyksiä, jotka olivat haastateltavalla ja minulla pöydällä esillä. Jos joku kysymys jäi keskustelussa välistä, siihen palattiin myöhemmin. Nauhoituksen tein matkapuhelimella ja minulla oli aina varmuuden vuoksi laturi mukana. (myös haastateltavilla oli matkapuhelimet, joita olisi voinut tarvittaessa käyttää teknisen vian sattuessa). Haastatteluissa pidettiin lyhyt katko työmotivaatio- ja opinto-osien välissä, jolloin nauhoitus katkaistiin. Tällöin oli mahdollisuus pitää vaikka juomatauko, vaihtaa kunnolla istuma-asentoa tai nauhurin paikkaa ja myös tarkistaa nauhoituksen tekninen laatu, kuten kuuluvuus. Haastattelupaikat vaihtelivat yksilöllisesti julkisista tiloista koteihin, yhteisesti

sovitun mukaisesti. Tärkeintä oli, että ympäristö oli riittävän vähämeluinen, jotta äänitys onnistui teknisesti ja tunnelma oli rento vapaalle keskustelulle. Kaikki haastattelut tehtiin kuitenkin istuen paikoillaan, mutta ensimmäisessä haastattelussa ei ollut pöytää (mikä osoittautui hieman hankalaksi käytännössä). Haastattelut tehtiin työpäivän noin klo 9 -18 aikana maanantain ja perjantain välillä.

Kaikki keskustelut olivat avoimia, rohkeita omia uratarinoita myös kipeine yksityiskohtineen. Koin ettei ajalla tai paikalla ollut merkitystä vaan kaikki haastateltavat olivat selvästi hyvin valmistuneita, positiivisesti varautuneita avoimeen keskusteluun ja kohtaamiseen. Näkisin, että tällaisen luottamuksellisen keskustelun syntyyn vaikuttaa myös se, että tuntee haastateltavan entuudestaan, jolloin haastateltavalle voi syntyä luottamuksellinen kokemus siitä, että juuri minun tarinaani kuunnellaan ja sitä käsitellään ehdottoman anonyymisti.

Toisaalta ajattelen, että koulukaveruus tai tuttuus voi aiheuttaa haastateltavalle paineita salata joitakin asioita. Voi olla niin, että vaikkei perheeltä olisikaan saanut tukea omasta mielestään riittävästi, siihen kysymykseen on helppo vastata ”kyllä, sain tukea riittävästi”, jolloin kertojana etsii ja kertoo mieluiten ne positiiviset kokemukset. Jos jotain negatiivista olisikin kotiloissa, ”kehtaako” siitä koulukaverille kertoa? Perheestä on ehkä helpompi puhua kevyeen sävyyn ja keskittyä työ- ja opiskeluelämän tarinaan monipuolisemmin tuoden esiin sekä positiiviset että negatiiviset asiat.

Tässä opinnäytetyössä korostuu näyte-näkökulma ja fakta-näkökulma korostuu vain esitietoa keräävissä kysymyksissä, kuten, mitkä olivat aiemmat työ- tai ammattinimikkeet viiden viimeisen vuoden ajalla ennen uranvaihtoa ja kuinka pitkä oli työkokemuksesi kokonaaisuudessaan ennen uranvaihtoa opintojen alkaessa?

Tämä jälkimmäinen kysymys osoittautui jo haastavaksi, haastateltavien monivaiheisten uratarinoiden kohdalla ja aiheutti tulkinnallisia ongelmia jälkikäteen. Paljonko on paljon ja lasketaanko esimerkiksi lukioaikana tehdyt kesätyöt työkokemukseen vai ei? Tein sellaisen ratkaisun laskentavassa, että peruskoulun ja lukion aikana tehtyjä kesätöitä ei lasketa, mutta jonkin ammatillisen koulutuksen aikana tehdyt työt lasketaan työkokemukseen. Joka tapauksessa kutsukirjeen mukainen kriteeri täyttyi kaikilla haastateltaville, vähintään viiden vuoden työkokemus joltain muulta kuin sosiaali- tai terveysalalta ennen opintojen aloitusta syksyllä 2014. Joillakin haastatelluilla se viiden vuoden aika oli jaksottunut pidemmälle aikavälille esimerkiksi vanhempainvapaiden vuoksi.

Käsittelin aineistoa eri osissa teemojen mukaan. Käytin työmotivaatiota mittaaville kysymyksille, symbolit G1-G6, valmista Googlen laskentapohjaa, plussat ja miinukset (Pros and Cons), jolla pisteytin henkilöiden motivaatiovastaukset asteikolla 1-5. Tämä käsittelytapa auttoi

jaottelemaan vastauksia sävyn mukaan, oliko vastauksessa positiivinen vai negatiivinen sävy ja kuinka voimakas argumentti oli. Jos vastauksessa oli sekä positiivista että negatiivista arviota kysymykseen liittyen, vastaus pilkottiin ja molempien argumenttien painoarvot merkittiin taulukon eri puolille omilla painokertoimilla. Laskentapohja laskee taulukon molemmat sarakkeet yhteen, joten jos esimerkiksi positiivisella puolella (Pros) tulos on yhteenlaskettuna +10 ja negatiivisella puolella (Cons) vastaavasti -20, tulos on $G(X)$ on -10.

Taulukossa 1 on esimerkki yhdestä tällaisesta kysymyksen kohdasta. Esimerkistä havaitaan, että työympäristö oli ihan hyvä, työympäristöä haastateltu kuvasi ”aika leppoisaksi”, joskus käytiin työkavereiden kanssa syömässä yhdessä ja saattoi joskus olla yhteinen virkistyspäiväkin. Tälle kuvaukselle on annettu painoarvo 3 eli neutraalia, normaalia työpaikan kuvausta, enemmän positiivista kuin negatiivista. Kuitenkin työilmapiiri samassa yrityksessä oli yleisesti ottaen huono, koska henkilöitä oli irtisanoutunut haastateltavan mukaan esimiehen käytöksen vuoksi, koska ilmapiiri oli niin ”hiillostava”. Tälle työilmapiirin kuvaukselle on annettu painoarvo 5, syynä voimakas negatiivinen kuvaus, eikä mitään positiivista sävyä. Jokaiselle kysymykselle saatiin yhteenlaskettuna arvosana välillä -25...+25 summaamalla kaikkien haastateltujen vastaukset. Työmotivaation mittaristo on esitetty kohdassa yhteenveto luvussa 4.3.1. Mittariston symboliksi on valittu G-arvo, mikä viittaa yhteenvedossa esitettävään auton nopeusmittaristoon, tematiikalla viitataan kiihdytysvoimaan, ns. G-voimiin, joita moottorin- ja auton muilla ominaisuuksilla saadaan aikaan.

Question 05 (G5): Työympäristö ja työilmapiiri Arvosana: -2	Työyhteisöä näki kun kävi konttorilla ja varastolla, aika leppoisaa . Ainos- taan jos oli XX lä- hellä joku vakkari lounaspaikka niin siinä saattoi käydä ne keiden XX oli siinä. Jotain vir- kistyspäivä oli harvak- seltaan.	Weight 3	Työilmapiiri ei mi- kään paras mahdol- linen. Tää yksi ”esi- mies from hell”.. (kts. Kohta suhde esimieheen)Siellä (omassa työpis- teessä) oli muutama irtisanoutunutkin sen takia, koska ilmapiiri oli niin hiillostava .	Weight 5
---	---	-------------	---	-------------

Taulukko 1: Ote aineiston jaotteluun käytetystä plus - miinus -kaaviosta. Työmotivaation mittaristo.

Uranvaihtomotiiveja mittavat kysymykset käsittelin yksinkertaisesti taulukoimalla jokaisen haastateltavan henkilökohtaiset syyt, joita oli 1-3 kpl. Pienen aineiston vuoksi niitä oli helppoa tarkastella tavallisen taulukon avulla ja ryhmitellä samantyyppiset vastaukset kuvauksen mukaan, hakemalla eri luokat.

Opintojen sujuvuuteen, työ- ja vapaa-aikaan, perheen tukeen ja tulevaisuuden näkymiin liittyvät kysymykset käsittelin myös taulukoimalla kysymyksittäin, aivan kuten työmotivaatiota mittaavatkin kysymykset, mutta en arvioinut näiden painokertoimia. Käytin tuloksia myös retorisisa tarkasteluissa, millaisin roolituksin tai emotionaalisten kielikuvien avulla haastateltavat kertoivat opiskelun, työn, perheen ja vapaa-ajan yhdistämisestä. Mikä oli heidän selviytymisen aste omin sanoin? Pääpaino tarkasteluissa oli työmotivaatioon ja uranvaihtoon vaikuttavissa tekijöissä, valinnan onnistumisen arviointi on toissijaista, erityisesti koska opiskelut ovat vielä kesken tai juuri päättyneet. Yleensä asioihin tulee erilaista näkökulmaa, kun aikaa on hieman kulunut. Haastatteluista saatua aineistoa ei voi yleistää sosionomikoulutukseen liittyviin asenteisiin tai valmistuvien tulevaisuuden näkymiin laajemmin, koska otos on niin pieni. Kvalitatiivisesta aineistosta on kuitenkin tehtävissä joitakin päätelmiä valikoidusta kohderyhmästä, jos havaintojen määrä on kolme tai enemmän.

4.3 Aineiston analysointi

4.3.1 Työmotivaatiota mittaavat kysymykset

Työmotivaatiota mittaavina kysymyksinä käytettiin kysymyslistan kahdeksaa ensimmäistä motivaatio-kysymystä, jotka olivat:

1. Olitko tyytyväinen aiempaan/aiempiin työtehtäviisi? Jos et, niin miksi?
2. Millainen oli ajankäyttösi suhteessa työaika vs. vapaa-aika?
3. Olitko tyytyväinen työaikoihin?
4. Pystyitkö vaikuttamaan työtehtäviisi?
5. Millainen oli työympäristö ja työyhteisö? (sosiaalinen verkosto)
6. Miten kuvailisit työpaikkasi työilmapiiriä?
7. Millainen oli suhteesi esimieheen?
8. Oliko sinulla hyvät lisäkoulutus- ja kehittymismahdollisuudet aiemmassa työtehtävässäsi?

Aineiston käsittelyssä osa näistä kysymyksistä yhdistettiin, koska ne kuvaavat samantyyppisiä asioita, joilla on yleisesti vaikutusta työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Muodostetut uudet kysymykset (Questions 1-6, G-voimat 1-6), tarkasteltavat tutkimukselliset seikat olivat:

- G 1: Tyytyväisyys aiempiin työtehtäviin
- G 2: Tyytyväisyys työaikoihin
- G 3: Vaikutusmahdollisuudet omaan työkuvaan
- G 4: Suhde esimieheen
- G 5: Työympäristö ja työilmapiiri

G 6: Mahdollisuudet lisäkoulutukseen työssä

G1 käsitteli selkeästi ensimmäisen kysymyksen jatkokuvauksineen ja tarkennuksineen. G2 mahdollisti työajan käsittelyn laajemmin kuin kysymys 3. Esimerkiksi kuvauksia siitä, miten ja millaisena perheen kanssa käytetty aika koettiin suhteessa työaikaan. G3 oli sama kuin kysymyksen 4 kuvaukset, samoin G4 oli identtinen kuin kysymys 7. Tässä G4 kohdassa oli mahdollista laajentaa tarkastelua työpaikalla yksilötasolta yleisemmälle tasolle. ”Suhde esimieheen” saattoi kielikuvissa tarkentua työpaikan yleiseen ilmapiiriin ja haastateltavan näkemykseen esimiehen yhteisöllisestä merkityksestä. G5 kohdassa yhdistettiin työympäristö, eli laajempi sosiaalinen verkosto kysymyksestä 5 ja yleinen työilmapiiri, joka oli kysymyksestä 6. Syy näiden kahden asian yhdistämiseen oli havainto, että vastauksissa usein tuli esiin työkavereiden ja sosiaalisen verkoston positiivinen merkitys. Vastaavasti työilmapiirissä koettiin ajoittain ongelmia, negatiivista ilmapiiriä syynä saattoi olla yksittäinen henkilö tai ns. yleinen ilmapiiri. Halusin katsoa miltä vaakakupissa näyttää, kun työilmapiiri ja työympäristö yhdistetään, mikä on työilmapiiri laajemmassa merkityksessä, kun siihen liitetään sosiaalinen verkosto? Toisaalta tässä kohdin haastateltavat ottivat kantaa ja kuvasivat myös fyysistä toimintaympäristöä, millä on myös vaikutusta työskentelymielialaan sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti.

Haastattelujen dialogisen luonteen vuoksi en ole poistanut omia välikommentteja, vaan ne on laitettu lihavoidulla fontilla erotuksena haastatellun tekstiin. Retoriset kommentit ja haastattelutilanteessa tehdyt huomiot tai selventävät omat lisäykset on merkitty sulkuihin. Yhteydet aiempiin työtehtäviin tai yritysten nimiin on poistettu, koska ne ovat liian yksilöiviä anonymiteetin kannalta.

G1: Tyytyväisyys aiempiin työtehtäviin

Haastateltavat olivat tyytyväisiä työhön, jos se oli helppoa ja itsenäistä. Rutiininomaisuutta ja helppoutta ei työuran alkuvaiheessa pidetty pahana asiana, eräs haastateltu kuvasi työtehtäviään näin:

”Toisaalta se mahdollisti paljon semmoista ajattelutyötä siellä, samalla kun siinä XX siirteli paikasta toiseen, ajatteli mielessään kaikkia juttuja. “

Ja toinen haastateltu painottaen työn helppoutta näin:

” Aluksi olin koska se työ oli jotenkin niin helppoa ja sitten kun sen oppi se oli kivaa eikä yhtään stressaavaa nimenomaan. Parasta siinä työssä oli se nimenomaan (painokas puhetapa)

että sitten työpäivän jälkeen ei tarvinnut yhtään miettiä niitä töitä että ne ei seurannu kohtiin. Sitt' oli vapaa-aikaa ihan älyttömästi. Mä tein kahdeksan tuntisia päiviä, ihan perusviikko. “

Eräs haastateltu kuvasi työn itsenäistä luonnetta positiiviseen sävyyn näin:

“ Olin tyytyväinen. Varmaan just se itsenäisyys...juttelin siellä sitt ihmisten kanssa... “ (humoristisesti)

Toisaalta liian yksinkertaiseen työhön tuli kyllästyminen jossakin vaiheessa, mikä vaikutti työmotivaatioon heikentävästi. Pari vuotta vähintään oli raja, jolloin rutiininomaisen työn varjopuolet alkoivat tulla esille. Eräs haastateltu kuvasi tilannetta näin:

“ Mutta sitt' aika nopeesti se muuttu puuduttavaksi. Ne oli niin rutiininomaisia ne (työtehtävät). En kokenut että työllä oli hirveesti niinku merkitystä sen suuremmin. Siitä ei saanu sillä lailla niinku irti siitä työstä. “

Ja toinen vastaavasti näin:

“ Joka päivä kun meni töihin niin tiesi mitä odottaa ja mitä siellä tulee tapahtumaan. Se oli hyvin samanlaista työtä joka päivä. Se siinä niinku eniten kyllästytti. Miksi vaihdoin alaa ja halusin tehdä jotain muuta, ei se työ oikeastaan palkinnut millään tavalla. “

Kolmaskin henkilö kuvasi “leipääntymisen riskin” kasvaneen työssään.

Emotionaalinen palkitsevuus oli ongelmana töissä laajemminkin kuin näissä kolmessa tapauksessa, joissa työtä ei koettu merkitykselliseksi tai sen koettiin olevan aina samankaltaista. Tässä kolme muuta työnkuvausta joissa työtä ei koettu emotionaalisesti palkitsevana:

“ ...tavallaan tarjottiin niinku mahdollisuus vakituiseen työhön niin mä en sitten sitä kauheesti enempää ajatellut että työ kun työ, mutta eihän se sitt' kuitenkaan ollut mulle millään tavalla sopivaa ja sitt' se oli myös fyysisesti tosi (huokaus) raskasta.”

“ Ja osin työhön liittyvistä syistä, en halunnut täysiaikaisesti ruveta tekemään, (painottaen) en halunnut palata siihen, mitä olin jo tehnyt. “

“ En ymmärrettävästi, koska irtisanouduin. Siitä voi päätellä jo, että en ollut kovin tyytyväinen aiempiin työtehtäviin...varsinaista “työ-työtä” oli siinä XX niin paljon että mulle ei jäänyt

niinku minkäänlaista aikaa siihen (ohjaustyöhön) ottaen huomioon että osa työntekijöistä oli XX ja..”

Syyt olivat hyvin erilaisia haastatelluilla, mutta kaikilla viidellä haastatellulla tuli esille joitakin seikkoja työnkuvauksissaan, jonka vuoksi työtä ei koettu emotionaalisesti palkitsevana. Työn kuvauksia oli enemmän kuin haastateltuja henkilöitä, koska jotkut olivat tehneet viimeisen viiden vuoden aikana kahta eri työtä ennen sosionomiopintojen aloittamista. Adjektiiveja, joilla he kuvasivat aiempaa työtilannetta olivat: puuduttava, rutiininomainen, samanlainen, epäsopeva, raskas, leipäännyttävä, kuormittava, stressaava. Nämä kaikki ilmaisivat kuvastavat negatiivista sävyä työhön. Positiivisia kuvauksia oli vähemmän kuin negatiivisia, esimerkiksi nuo alussa mainitut, tyytyväisyys, helppous ja stressivapaus. G1 arvosanaksi tuli -2. Kahdella haastatellulla tyytyväisyys työnkuvaan oli positiivissävyinen ja kolmella negatiivissävyinen. Kun tässä työmotivaation mittaristossa +25 olisi ihanteellinen maksimitulos, ollaan siitä hyvin kaukana tyytyväisyydessä.

G2: Tyytyväisyys työaikoihin

Lähes kaikki haastatellut (4) olivat pääosin tyytyväisiä työaikoihin opiskelua edeltäneessä työssä. Yksi haastateltu ei ollut tyytyväinen työaikoihin lainkaan. Moni (3) myös pohti vuorotyön sovittamista muuhun elämään. Kahdella haastatelluista vuorotyö oli jo takanapäin, mutta he olivat vaihtaneet työtehtäviään osittain juuri vuorotyön vuoksi. Kolmas haastateltu oli tehnyt kolmivuorotyötä ja pohti eri vuorojen merkitystä vuorokausirytmiiin seuraavasti:

“ Kyllä siihenkin (iltavuoroon) sitten vaan osasi asennoitua. Toisaalta se oli kiva, sai nukkua vähän pidempään, mutta kyllä se aamuvuoro oli kuitenkin ehkä kivempi, sitt’ jäi aikaa iltapäivästä tehdä mitä halusi ja yövuoro oli ihan parasta. Se oli semmoinen rento vuoro.”

Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta suhteessa perheeseen keskusteltiin myös. Säännöllistä työaikaa teki haastatelluista kolme. Eräs säännöllistä työaikaa seitsemästä kolmeen tehnyt kuvasi työ- ja perheajan sujuvaa yhteensovittamista näin:

“ Olin niihin tosi tyytyväinen koska se sopi mun aikatauluihin hirveen hyvin. Että oli niinku aikainen aloitus ja lopetus niin ku silloin lapset oli vielä suht’ pieniä. Toinen vei ja toinen haki niin se toimi hirveen hyvin muuta elämää ajatellen.”

Ja toiset kuvasivat säännöllistä työaikaa näin:

“ Se oli tosi kiva (painottaen), koska sitä ennen melkein kaikki mun työt on ollu vuorotöitä. “ (säännöllinen työaika klo 8-16)

“ Ja sitten kun mä menin tuonne XX hommiin niin se konttorihan oli auki kahdeksasta viiteen. Siellä olin tyytyväinen just kun oli ne viikonloput vapaat ja pysty suunnitteleen asioita paljo pidemmälle. (Niin.)”

Muuta kuin säännöllistä päivätyötä tekevät haastatellut eivät olleet kovin tyytyväisiä työaikoihin ja kertomusten perusteella se vaikutti tai saattoi vaikuttaa uranvaihtomotiiveihin (kaksi henkilöä oli jo aiemmin vaihtanut vuorotyöstä päivätyöhön). Työajoista erityisesti iltatyöaikoihin oltiin tyytymättömiä. Eräs tyytymätön kuvasi työ- ja perheajan yhteensovittamista näin:

“...kun sitten kaikki viimeisetkin hoitovapaan rippeet oli käytetty ja mahdollisuudet sumplia perheen ja työn välillä, että haluanko ruveta tekemään täyttä työaikaa kuten olin aikanaan tehnyt ja ryhtyä johtavaan asemaan, niin en halunnut. (Hmn). Se olisi vienyt liikaa vapaa-aikaa (Joo), väärää aikaa ja olisin ollut liian kiinni siinä työssä. “

Ja toinen iltavuoroon tyytymätön näin:

“ Kaikki muut työvuorot oli ihan kivoja, paitsi iltavuoroa mä vihasin yli kaiken. (Ai jaa?) Tavallaan päivä meni siinä ihan kokonaan hukkaan, kun mä oon vähän semmonen iltapainotteinen ihminen nii ei uni tullu heti..Se tavallaan koko viikko meni siellä töissä, käytännössä. Sitt’ kun pääsit himaan iltavuoron jälkeen niin kaikki tavalliset ihmiset on nukkumassa jo silloin. (myöhemmin hän jatkoi 3-vuorotyön luonteesta...)

Avopuoliso sitt’ kyllä sopeutui siihen tilanteeseen ihan hyvin, hän teki päivätyötä. En enää lähtisi tekemään kolmivuorotyötä syksystä eteenpäin”

Yhteenvetona voisi sanoa, että kaikkien haastateltujen toiveissa on säännöllinen päivätyö valmistumisen jälkeen. Silti ollaan uudella uralla valmiita joustoihin myös työaikojen suhteen, mistä enemmän luvussa 4.3.3. Aiempiin työaikoihin tyytyväisyys oli melko hyvällä tasolla, G2 arvosanaksi tuli +11.

G3: Vaikutusmahdollisuudet omaan työnkuvaan

Osa haastatelluista (3) koki vaikutusmahdollisuudet ihan hyviksi, he olivat ikäänkuin “oman onnensa seppiä” työssään, ja työn laadun ja tuloksellisuuden nämä vastaajat kuvasivat riippuvan lähinnä itsestään. Vaikutusmahdollisuuksiaan työhön he kuvasivat näin:

“ Mulla oli tosi rento se työaikojen valinta, parin tunnin liukumat. Ne työtehtävätkin sain päättää itse, että missä järjestyksessä ja mitä teen, mutta jotkut oli oleellisia, kuten sähköposteihin on pakko vastata (nopeasti). (Joo).”

“.. loppuajan hyppäsin tekeen vähän erilaista (työalue laajeni huomattavasti). Se oli kanssa tosi kivaa koska se ei ollut perustyötä joka päivä, mutta...(kiteyttäen:)Työtehtäviin vaikutti se, miten ne hommat hoiti, mitkä oli omat rutiinit. “

“..koska mä en halunnut ja tavallaan mä hoidin sitä perustyötä (Joo) ..mikä sinänsä oli ihan mieluista mulle (Niin) että mun piti valita, että haluunko mä palata siihen mun johtavaan asemaan (tauko,) jolloin mun pitää laittaa siihen kaikki työaika oikeesti (Niin). Niin en halunnut. Siinä kohtaa tökki. “

Keskimmäisen sitaatin haastateltu ei kuvannut tarkemmin, mikä muuttuneessa työnkuvassa ei ollut kivaa? Ajatus ja lause jäi haastattelussa kesken, enkä huomannut siihen lopussa palata. En tiedä, olisiko hän voinut tai halunnut kertoa asiasta tarkemmin. Painokertoimeksi annoin tälle kuvaukselle -1, lievästi negatiivissävyisenä kuvauksena. Henkilön, jolla oli hyvät vaikutusmahdollisuudet työnkuvaan painokertoimeksi annoin positiivinen 5. Vastaavasti henkilön, jolla työnkuva todellakin “tökki” painokertoimeksi annoin negatiivinen 5. Kuvauksen sävy muuttui kerronnan aikana, ensin työtä kuvattiin positiiviseen sävyyn, mutta puheen vakuuttavuus ja retoriset sanavalinnat loppupuolella antoivat kuvan, että vaikutusmahdollisuudet omaan työhön olivat ulkoisista puitteista (lähinnä työaika) johtuen heikot.

Kaksi haastateltua kokivat ettei heillä ollut juurikaan vaikutusmahdollisuuksia työnkuvaan. Työ oli vaan “työtä” mikä kuvastaa myös emotionaalista palkitsemattomuutta. Eräs haastateltu kuvasi tilannetta näin:

“ Koin että meen tavallaan hukkaan tuolla töissä. Oli semmonen fiilis että mä pystyn tekemään enemmän ja mä haluan tehdä enemmän toisenlaista hommaa. Jotenkin tuntui niinku, että oma kapasiteetti menee hukkaan siellä. (kiteyttäen:) Työmäärä oli sitä mukaa kun teit, sitä mukaa tuli lisää hommia.”

Ja toinen kuvasi vaikutusmahdollisuuksiaan näin:

“ Ei siinä kyllä pystynyt tosiaan vaikuttamaan ja ne muutokset mitä siihen tuli oli tosi nopeita ja sitt’ ne oli vielä sellaisia että mulle ei niinku ilmoitettu vaan joku asiakas tuli sieltä että “hei missä nää tavarat on?” Ja “me halutaan näitä.. Oikeesti se oli niin järjetöntä että jos en olisi itse ollut niin mä en usko että niin hölmösti hoidettua voi olla (naurua).”

G3 arvosanaksi tuli -2, joten yhteenvetona voisi todeta, että vaikutusmahdollisuudet omaan työkuvaan eivät olleet haastatelluilla hyvät. Neljällä haastatellulla painokerroin oli ei-positiivinen, ≥ 0 .

G4: Suhde esimieheen

Haastatteluista kolme koki suhteensa lähimpään esimieheen oikein hyväksi (painokerroin 5). Tämän kysymyksen kohdalla tuli myös ehkä kaikkein värikkäintä kerrontaa esimiehen toimintaan liittyen työyhteisöissä, vaikka negatiiviset kokemukset eivät olisikaan osuneet omalle kohdalle. Arvioitaessa näyte- ja fakta-näkökulmasta, nämä osuudet haastatteluissa olivat hyviä näytteitä, mutta niiden aitoa todenperäisyyttä on mahdotonta arvioida. Haastatellut kuvasivat esimiehen roolia työyhteisössä esimerkiksi näin:

“Suhde esimieheen oli omasta mielestä ihan hyvä, ett’ ei oo mitään valittamista. Monet siellä tappeli esimiehen kaa työasioista, mutta mulla ei ollut koskaan mitään erimielisyyksiä. Joskus harvoin kun pyysin häneltä jotain pekkasia tai jotain vapaata, saanko lähteä aikasemmin, niin kyllä se hyvin usein onnistu.”

Tai:

“Mulla oli sama esimies, joka tunnetaan paikallisesti kaikista “hankalimpana pomona”. (nauhaen) Mutta mä tulin ihan ok juttuun. Varsinkin mitä pidempään oli ollut sai luottoa. Toimiston puolella ei oikeastaan näkynyt eikä kuulunut esimiehestä. Sain hoitaa kaikki vapaat ja työaikajärjestelyt lähimmän työkaverin kautta. Me sumplittiin keskenämme ja saatettiin laittaa sähköposti pomolle että tässä on nyt vaikka kuukauden aikataulut valmiina. Koska se pomo huomasi että se toimi meidän kahden välillä tosi hyvin, sen ei tarvinnut siihen puuttua.”

Ensimmäisessä kuvauksessa kertomuksen sävy on positiivissävyinen kuvastessa omaa suhdetta esimieheen, mutta työpaikan ilmapiirissä on huomattavan negatiivinen sävy jota tappelu-verbi esimiehen ja alaisten välillä kuvastaa. Myös työpaikan “hankalin pomo” ilmaus kuvastaa jotain ristiriitaa esimiehen suhteessa alaisiin yleisemmällä, mutta ei tässä tapauksessa yksilöllisellä tasolla, jolla suhde oli neutraali tai melko hyvä “tuli ok juttuun”. Ns. toisen käden tieto on aina epäluotettavampaa kuin omakohtaiset kokemukset, mutta toisaalta se on hyvä indikaattori yleiseen työilmapiiriin liittyen. Todenperäisyyden arvioimiseksi pitäisi olla näyttöä kyseisen työyhteisön jäseniltä laajemminkin, haastatteluja esimerkiksi riittävä määrä. Kolmas esi-
miessuhdetta hyväksi kuvannut haastateltu ei arvioinut esimiehen roolia laajemmin työyhteisössä. Hän kuvasi kuitenkin, että suhde esimieheen oli hyvä ja luottamuksellinen ja esimies oli hänelle “tuki” muutoin hankalassa työtilanteessa.

Kaksi esimiessuhdetta oli hyvin neutraalia, painokertoimet -2...+2, joissa esimiestä kuvattiin esimerkiksi "paperinpyörittäjäksi" tai saippuapalan omaiseksi henkilöksi, josta on vaikea saada otetta. Jossain määrin koettiin myös esimiehen pakoilevan vastuuta. Yhdessä tapauksessa esimiessuhde oli hyvin huono ja työpaikalla esiintyi räikeää syrjintää työntekijää kohtaan. Tässä esimerkkejä negatiivisesta esimiessuhteesta:

"Tuli tällainen paperinpyörittäjä esimies, jolla ei ollut mitään käsitystä XX-työstä. Ei se oikeestaan mitään muuta kuin kävi ilmoittelemassa niistä yt-neuvotteluista. Se oli sellaista. Esi-
miessuhde oli hyvin neutraali. "

"Tää yksi "esimies from hell", sillä oli aina joku silmätikkuna. Kun mä jäin eka kertaa sairauslomalle raskauden takia niin se löi luurin korvaan ja huusi mulle, kuinka raskaus ei ole sairaus vaan olotila. Että mene vaan sinne lääkäriin hakemaan sitä lomaa ja luuri korvaan. " (Oh-hoh).

Keskusteluissa tuli esille, että näissä tapauksissa esimiehen roolilla oli selkeästi vaikutusta myös yleiseen työilmapiiriin negatiivisesti. Yhteinen G4 arvosana suhteessa esimiehen oli kokonaisuudessaan melko positiivinen +9.

G5: Työympäristö ja työilmapiiri

Monilla jo käsitellyillä asioilla on vaikutusta arvioitaessa työpaikan työympäristöä ja työilmapiiriä. Työympäristön kuvaukseen haastatellut usein liittivät pitkiäkin kuvauksia työpaikasta ja sen työprosesseista, joita kuitenkin tässä opinnäytetyössä ei käsitellä. Työpaikkakuvaus on kuitenkin herkkä mittari kuvaamaan asenneilmapiiriä, miten esimerkiksi kvartääritalous haasteet arkipäiväisessä työyhteisössä koetaan. Tässä yksi hieman syvällisempi kuvaus työilmapiiristä:

"Se oli niin usein kuin yt:tä pystyy pitämään ja kaikin mahdollisin tavoin koko ajan sitä kiristämistä. Kyllähän se syö ihmistä oikeesti. Jos joku sitten kypsähtää ja kyllähän ihmiset lähti, niin sä voit aina ottaa jonkun toisen tilalle. Ne ketä irtisanottiin, ne oli aina niin suuri mysteeri että millä perusteilla. Kukaan ei ikinä tavallaan uskonut sitä omalle kohdalleen."

Hän käyttää voimakkaita retorisia ilmaisuja kuinka työpaikan ilmapiiri "syö ihmistä" ja osa työntekijöistä siihen "kypsähtää" ja irtisanoutuu tehtävistään. Joskus syynä heikkoon työilmapiiriin voi olla ehkäpä yksikin työyhteisön jäsen omalla toiminnallaan kuten edellisen kohdan G4 kuvailtu työntekijää syrjivä esimies:

“ Työilmapiiri ei mikään paras mahdollinen. Tää yksi “esimies from hell” .. Siellä (omassa työpisteessä) oli muutama irtisanoutunutkin sen takia, koska ilmapiiri oli niin hiilostava.”

Sattumalta kielikuvat “kypsähtää” ja “hiilostaa” kahdesta eri tyyppisestä työyhteisöstä ja tilanteesta luovat mielikuvan väsyneestä, tyhjiin puserretusta tai paistetusta työntekijästä, jolle ei jää muuta vaihtoehtoa kuin irtisanoutua työstään säilyttääkseen mielenterveytensä.

Työilmapiirin koettiin myös olevan huono esimerkiksi tuotannollisista- tai työnjohdollisista tekijöistä johtuen:

“... irtisanouduin siitä koska siinä ei olisi ollut mitään mahdollisuutta tehdä sitä työtä kunnon. Esim.kaikki sellaiset jutut joita oli puhuttu ja suunniteltu, ne ei koskaan toteutuneet. Meille ei koskaan ehtinyt tulla esimerkiksi varastokirjanpitoa. Mut piti niinku opettaa käyttämään sitä. Ne oli jossakin Excelillä, jossa joku kävi vahingossa muuttamassa, että “oho, 300 T-paitaa muuttuikin 30:ksi”.

“ Niin yhteistä työn suunnittelua ja semmoista työyhteisöllisyyttä mitä tässä ehkä haetaan ei ollu olemassa. Jokainen tekee tavallaan sitä omaa raidettaan pitkin sitä työtä, eli sitä ei tehdä yhdessä. Johtuen siitä että tämä johtavassa asemassa oleva henkilö niin (tauko) ei ollut kovin yhteistyökykyinen. “

Ensimmäisessä sitaatissa työntekemisen keskeiset välineet olivat olleet puutteelliset ja jälkimmäisessä töiden suunnittelu ja työnjohto oli ollut puutteellista. Niin myös tässä seuraavassa, jossa työnjohto on puuttunut välillä kokonaan:

“...ja mehän oltiin 1,5 vuotta kokonaan täysin ilman esimiestä, niin se kävi välillä ilmoittelemassa näitä että nyt tulee yt:t tai voi, voi. Ei siellä ollut tavallaan niinkuin johtoa tai johtamista.Välillä kävi toisesta pisteestä yht’ äkkiä joku “tyyppi” että “minä nyt tulín vähän katsomaan että mitäs täällä?” (humoristisesti) Älä naura kun tää on ihan totista totta... ja me tiedettiin mitä tehdä. Keikat tuli puhelimeen, mentiin, tehtiin ja hoidettiin. “

Vaikka valtaosa työympäristön ja työilmapiirin kuvauksista oli negatiivissävyisiä, löytyi joukosta myös joitakin positiivisia asioita. Sinänsä negatiivisen kuvauksen määrä ei yllättänyt, koska kyseessä on valikoituna joukkona nimenomaan uranvaihtajat, mutta sen luonne yllätti. En osannut etukäteen kuvitella että haastatteluissa tulisi ilmi räikeää työsyryjmistä tai merkittäviä puutteita työprosesseissa tai niiden johtamisessa. Positiivisina tekijöinä työympäristössä koettiin yleisesti työkaverit. Tässä esimerkkikuvauksia suhteesta työtovereihin tai työyhteisön sosiaaliseen verkostoon laajemmin:

“ Siellä XX mulla oli oikeestaan vain yksi työkaveri ja se oli reilusti vanhempi, mutta tota me tultiin kanssa tosi hyvin juttuun. “

“ Siinä on ollut ihan kiva porukka, ja se verkosto on ollut ihan toimiva ja hyvä.”

“ Syy pitkään työsuhteeseen oli ne samanikäiset työkaverit ja se työympäristö oli tosi hyvä (nouseva intonaatio).. siinä oli jotain höpöttelyä asiakkaiden kanssa. Siitä tykkäsin, siinä ei ollut mitään vikaa. (Niin). Nimenomaan ne työkaverit vaikutti siihen että siellä niin kauan jaksot olla. (Kiteyttäen)”

Kahdessa jälkimmäisessä esimerkissä myös työhön liittyvällä laajemmalla sosiaalisella verkostolla kuten asiakkaila, yhteistyökumppaneilla ja tukijoukoilla nähtiin olevan positiivista merkitystä työilmapiiirille. Työilmapiiiristä tuli arvosanaksi -2. Huono arvosana työympäristössä ja työilmapiiirissä voi osaltaan selittää lähdön syitä uudelle uralle. Halutaan muutosta “kypsyttävään” tilanteeseen, eikä itseä voida millään nähdä eläkeikään asti tekemässä samaa työtä. Fyysisistä työolosuhteista löytyi myös negatiivisesti työnkuvaan vaikuttavia tekijöitä. Esimerkiksi jos työn koettiin olevan fyysisesti liian raskasta, siinä ei nähty tulevaisuutta kovin pitkälle ja “siisti sisätyö” oli houkuttelevampi vaihtoehto. Myöskään pölyisiä varastoja ei nähty kovin “hehkeinä” paikkoina.

G6: Mahdollisuudet lisäkoulutukseen työssä

Lähes kaikki haastatellut kertoivat, ettei heillä ollut juuri mitään mahdollisuuksia saada kehittävästä lisäkoulutuksesta entisissä työpaikoissaan. Ainoastaan yksi haastateltu oli nähnyt koulutusmahdollisuudet positiivisena puolena työpaikassaan, ja hän oli hyödyntänytkin niitä. Työnkuva saattoi olla useimmilla sellainen, ettei lisäkoulutusta katsottu tarpeelliseksi, siihen ei erityisemmin hakeuduttukaan tai se ei ollut mahdollista työn ohessa. Eräs haastateltu kertoi yrittäneensä kehittää työnkuvaansa sisäisen oppimisjärjestelyn kautta, mutta siihen ei ollut tullut mahdollisuutta työkiireiden ja tiukan resurssoinnin vuoksi. Lisäkoulutusmahdollisuuksista eräs haastateltava kuvaili pidemmällä aikajaksolla näin:

“ Niukat mahdollisuudet. Silloin jos joku koulutus kiinnosti niin sitä pystyi työnantajalta anomaan, mutta lähtökohtaisesti ei erikseen lisäkoulutuksia. Sitten omasta aloitteestaan vapaa-ajalla täytyy pitää itsensä alasta tietoisena ja hereillä, mutta ei varsinaisesti lisäkoulutuksia, satunnaisesti muutaman vuoden välein jossakin.”

Ja eräs toinen näin:

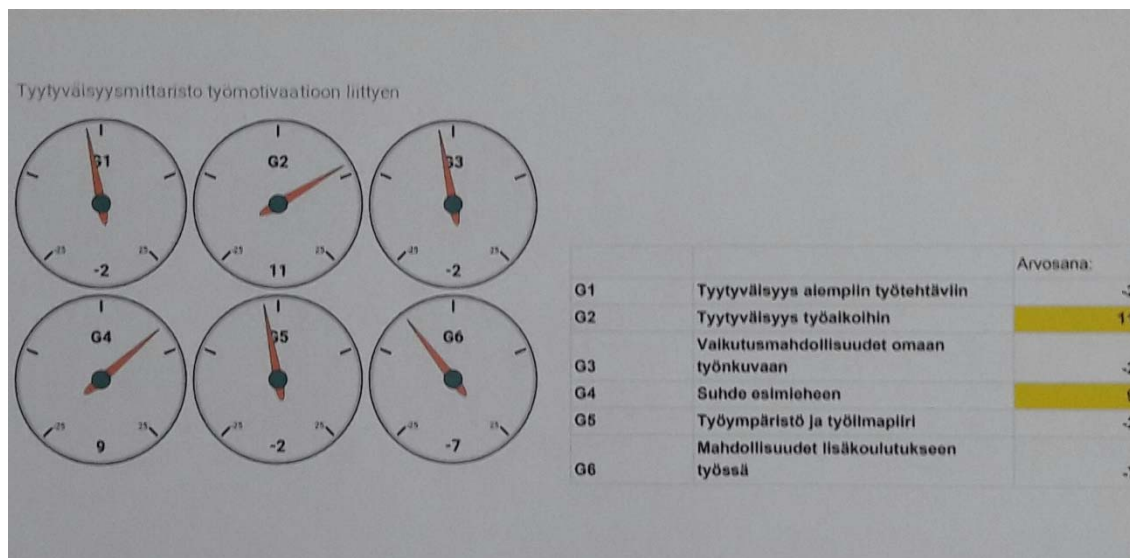
“ Jotain satunnaisia kursseja oli mahdollista käydä mutta enpä mä kyllä ite koskaan kysynyt-kään mitään ett’ oisko mahdollista päästä johonkin. En tiedä oisko päässyt, mutta ei siellä kyllä ollut sellainen ilmapiiri että kukaan olis halunnut lisäkouluttautua..”.

Arvosana lisäkoulutusmahdollisuuksiin liittyen oli hyvin heikko -7. Myös lisäkouluttautumisen puute tai liian yksipuoliset, rutiininomaiset työtehtävät voivat vaikuttaa työmotivaatiota ja sitoutumista heikentävästi. Pietiläinen 2013 viittaa Tilastokeskuksen raportissa Lehdon ja Sutelan 2008 työolotutkimukseen, jonka mukaan työntekijät pitävät kehittymismahdollisuuksia yleisesti tärkeämpinä kuin etenemismahdollisuuksia. Lisäksi tyytyväisyydellä kehittymismahdollisuuksiin on merkittävä vaikutus työntekijöiden kokemaan tyytyväisyyteen. (Pietiläinen 2013, 56.)

Kaikki haastateltavat olivat omat koulutusratkaisunsa tehneet ja lähteneet kouluttautumaan kokoaan eri alalle. Tein sellaisen havainnon haastattelujen perusteella, että lähes kaikissa työpaikoissa yleinen asenneilmapiiri oli ollut negatiivinen kouluttautumiseen liittyen, sitä ei pidetty sopivana tai tarpeellisena, eikä siihen kannustettu myöskään esimiesten taholta.

Yhteenveto työmotivaation mittareista:

Työmotivaatiota mittaavista kysymyksistä yhteenvetona voidaan sanoa, etteivät ne olleet kovin yllättäviä negatiivisuudessaan. Pikemmin yllättävää oli se, että tyytyväisyys työaikaan ja suhde esimieheen koettiin melko positiivisina. Sen sijaan, työ- ja asenneilmapiiriongelmat, huonot vaikutusmahdollisuudet omaan työnkuvaan ja heikot lisäkoulutusmahdollisuudet olivat todennäköisesti työmotivaatiota heikentäviä, ja kuormittavia tekijöitä. Vaikka haastatellut eivät juuri näitä syitä olisi maininneet uranvaihtomotiiveina, ne ovat kertomusten avulla löydettyjä “piilosyitä” vaihtaa alaa. Erityisesti sellaisissa tapauksissa, joissa sosiaalinen negatiivinen kuormitus on ollut työpaikalla jatkuvaa ja kestänyt useita vuosia. Tuloksista voidaan piirtää työmotivaation tyytyväisyysmittaristo havainnollistamaan tuloksia (Kuvio 1).



Kuvio 1: Tyytyväisyysmittaristo. huom. kuvio on tehty Googlen työkaluilla, minkä vuoksi kuvan alkuperäistä muotoa ja kokoa ei ollut mahdollista liittää koulun opinnäytetyöpohjaan.

Tässä työmotivaation mittaristossa huomio kiinnittyy siihen, kuinka ainoastaan heikohkoilla G2- ja G4 -osioiden vetovoimilla tällainen auto yrittää työelämässä päästä oikean puoleiselta kaistalta ohituskaistalle, mutta hyytyy pahoin jo kiihdytysvaiheessa. Se jää "tökkimään" hitaammalle kaistalle, kunnes ymmärtää kaartaa moottoritietä sivuun ja pitää pienen virkistystauon työelämän valtavirrasta. Jokainen tarvitsee välillä tankkaustauon, jaksakseen työelämän kovassa vauhdissa ja liikenteessä eläkeikään asti ja pienemmillä teillä, lopulta poluilla kohti viimeistä etappia. Elinikäinen oppiminen tuo uusia näkökulmia ja uutta ajateltavaa arkeen, se tekee elämästämme arvokasta ja mielenkiintoista.

4.3.2 Uranvaihtomotiivit

Haastateltuja oli etukäteen pyydetty miettimään 1-3 tärkeintä syytä, miksi he vuonna 2014 olivat lähteneet opiskelemaan sosionomiksi?

Kootut uranvaihtomotiivit on esitetty kuviossa 2. Kuvassa kerroin x asian perässä tarkoittaa, kuinka moni haastateltu piti asiaa tärkeänä.

Toiveet paremmista työolosuhteista tai työajoista x 2	<i>Pitkäkestoinen huono työilmapiiri</i>
Hyvät työllistymismahdollisuudet x 2	<i>Korkeampiasteinen tutkinto ja palkkaus</i>
Merkityksellinen työ itselle ja muille x 3	Halu tehdä ihmisläheistä työtä x 2
Positiiviset kokemukset sosiaalialasta x 2	<i>Halu tehdä jotain uutta</i>
	<i>Halu tehdä lastensuojelutyötä</i>

Kuvio 2: Kootut syyt uranvaihtamiseen (1-3 kpl) sosionomiopintoja aloittaessa 2014.

Yksi merkittävä yhteinen syy (3 haastateltua) löytyi, miksi haluttiin lähteä opiskelemaan sosiaalialaa. Haluttiin hankkia sellainen työ ja ammatti, jossa voi tehdä merkityksellistä työtä. Työtä, joka on merkityksellinen itselle ja muille ihmisille. Tässä kiteytyy myös emotionaalisen palkitsevuuden merkitys, jos työ antaa hyvää mieltä ja positiivista energiaa, eivät raha tai muut ulkoiset tekijät ole välttämättä tärkeimpiä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Työmotivaation tekijöitä tarkastellessa oli havaittu, että edellisessä työsuhteessa emotionaalinen palkitsevuus ei ollut ehkä riittävän korkealla tasolla.

Syitä oli monenlaisia ja niitä voidaan myös ryhmitellä eri tavoin. Kaksi syytä oli sellaisia, joihin entisen työpaikan olosuhteet suoraan liittyivät. Ne olivat pitkään jatkunut huono työilmapiiri ja toiveet uranvaihdon avulla saavuttaa paremmat fyysiset työolosuhteet ja työskentelyajat. Näitä mainintoja oli yhteensä kolme.

Toisena ryhmänä voisi mainita syyt, jotka liittyivät sosionomi (AMK) -tutkinnon ja ammatin ulkoiseen arvostukseen ja käsitykseen tulevasta työstä. Näitä syitä olivat saada korkeampiasteinen tutkinto ja parempi palkka ja hyvät työllistymismahdollisuudet valmistumisen jälkeen. Näitäkin mainintoja oli yhteensä kolme.

Kaikki muut mainitut syyt hakeutua sosiaalialalle liittyvät sisäisiin arvoihin, joista merkityksellisyyskokemus oli tärkein, kolmelle haastatellulle yhteinen syy. Muita omia arvoja kuvastavia valinnan syitä olivat: halu tehdä ihmisläheistä asiakastyötä (2 mainintaa), halu tehdä lastensuojeluun liittyvää työtä, halu tehdä jotain uutta ja omat positiiviset kokemukset sosiaalialan työstä. Näitä sisäisiä syitä, joita voisi kutsua vaikka arvovalinnoiksi, oli yhteensä yhdeksän mainintaa. Jokaisella uranvaihtajalla oli vähintään yksi tällainen syy, joka liittyi sisäisiin arvovalintoihin. Tämä on hyvin ymmärrettävää, koska jonkinlainen sisäinen myllerrys ja

omien elämänarvojen kyseenalaistaminen on lähes pakko käydä läpi, ennen kuin vaihtaa esimerkiksi kaupalliselta tai tekniseltä alalta sosiaalialalle. Sisäinen yksilöllinen muutosprosessi on käynnistynyt jo ennen kuin tehdään valinta hakea sosionomikoulutukseen.

Kaksi haastateltua oli ehtinyt hankkia hieman kokemusta sosiaalialan työstä sijaisvanhemmuuden tai lyhyiden sijaisuuksien kautta, mikä oli vahvistanut käsityksiä sosiaalialan soveltuvuudesta itselle. Tätä kokemusta ei kuitenkaan voi kutsua säännölliseksi päivätyöksi, mikä olisi rajannut heidät kohderyhmän ulkopuolelle, sen sijaan kyse oli lyhyistä kokeiluista, ikäänkuin testata omaa soveltuvuuttaan sosiaalialalle ennen opintojen aloittamista. Haastatteluissa todettiin myös, että sosiaalialan työtä on hyvin vaikea saada ilman koulutusta ja pätevyyttä tutkinnon kautta.

4.3.3 Opiskelun arviointi ja tulevaisuuden näkymät

Opiskelun onnistumista arvioitiin kysymyslomakkeen (liite 2) viimeisessä osiossa kahden ensimmäisen kysymyksen avulla. Kysyttiin tyytyväisyyttä opintoihin ja aikataulujen onnistumista. Muilla opiskeluun liittyvillä kysymyksillä, kysymykset 3 - 6, selvitettiin opiskelun, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista, mahdollista sosiaalisista tai taloudellisista ongelmista kertomisen ja keskustelun. Lopuksi keskusteltiin tulevaisuuden näkymistä, kuinka haastatellut kokivat työmahdollisuudet valmistumisen jälkeen ja miten he suhtautuivat mahdollisiin lisäopintoihin tulevaisuudessa.

1. Oletko ollut tyytyväinen opintoihin? Entä työharjoitteluihin?
2. Miten aikataulut ovat onnistuneet?
3. Oletko opiskellut jatkuvasti vai pitänyt välillä taukoja?
4. Oletko saanut riittävästi tukea kotijoukoilta?
5. Oletko työskennellyt opintojen aikana? Jos olet, kuinka paljon?
6. Oletko kokenut taloudellisia vaikeuksia opintojen aikana ja niiden vuoksi?
7. Millaisena näet työmahdollisuudet valmistumisen jälkeen?
8. Voisitko opiskella vielä lisää tämän tutkinnon jälkeen?

Opintojen arviointi

Tyytyväisyys opintoihin oli melko hyvä, kolme haastateltua kuvasi olleensa tyytyväinen opintoihin. Kaksi mainitsi opintojen olevan sekavia ja tasoltaan vaihtelevia. Myös kaksi opiskelijaa mainitsi, ettei laadullista palautetta ole saanut riittävästi opintojen aikana. Eräs haastateltu kiteytti opintoihin liittyvän negatiivisävyisen arvioinnin näin:

“ Toiset kurssit on ollu hyvin järjestetty ja toiset huonosti.”

Ja eräs toinen haastateltu näin:

“ Oltiin tosi vaikeessa paikassa kun OPS muuttui...ja kyllähän me ollaan siitä kärsitty.”

Negatiiviset arviot juuri meidän syksyllä 2014 aloittaneiden kohdalla eivät tulleet yllätyksenä, sillä kritiikkiä on puitu aiemminkin niin koululla kuin sosiaalisessa mediassa. Painotin kysymyksessä enemmän laadullisia seikkoja, kuin yksittäisten kurssien sujuvuutta, esittäen usein vielä lisäkysymyksen, “saitko riittävät eväät sosionomin työtä varten?” Kysymys oli jo itsessään haastava ja monisyinen, koska työkokemusta sosionomin tehtävistä ei vielä ole kertynyt, toisaalta meillä pitäisi valmistumisen jälkeen olla hyvät tiedot, taidot ja pätevyys hakea ja tehdä sosionomin töitä. Kaikilla haastatelluilla oli kuitenkin jo kokemusta sosiaalialan työstä opintojen aikana, vähintäänkin harjoittelujen ajalta ja suurimmalla osalla muutoinkin. Opin-tojen laadusta eräs haastateltu esitti myös vastakysymyksen:

“ Sehän on ihan järkyttävä palikka, että mitä siihen (sosionomiopinnot) pitäisi kuulua?”

Opintokokonaisuutta sekä kritisoiitiin että keuhuttiin. Eräs haastateltu toivoi perusopintoihin mielenterveys- ja päihdeopintoja, joita muissa ammattikorkeakouluissa voi sisältyä pakollisiin perusopintoihin. Eräs toinen haastateltu toivoi enemmän simuloituja asiakastyön harjoituksia. Opintoihin kaivattiin “työelämälähtöisyyttä” enemmän ja “käytännönläheistä” otetta “kalvosulkeisten sijaan”.

Toisaalta monet kiittivät valinnan vapautta ja tutkinnon laaja-alaisuutta. 60 opintopistettä on itse määriteltävissä, mitä haluaa opiskella ja mihin painottaa tutkintoa. Eräs haastateltu kuvasi sosionomi (AMK) -tutkintorakennetta näin:

“Nyt mulla on tavallaan yleiskatsaus kaikkeen ja musta se on ihan hyvä juttu.”

Ja eräs toinen näin:

“..välillä tuntui että onko kaikissa kursseissa järkeä, niin kyllä ne osaltaan aina palveli kokonaisuutta. Aloitin kuitenkin nollasta ja nyt sellainen olo että olen ammattilainen uudella alalla.”

Harjoitteluista ei kovin paljon puhuttu, mitään negatiivista niihin liittyen ei tullut esiin, mistä voi päätellä niiden sujuneen ihan hyvin tai odotusten mukaisesti. Eräs haastateltu kertoi, että harjoittelut olivat hänen mielestään erittäin tärkeitä, että sai mielikuvan, millaiseen työhön

on menossa. Harjoittelujen laajempi käsittely olisi pidentänyt haastatteluaikaa huomattavasti, ehkä tästäkin syystä kaikki haastateltavat eivät spontaanisti vastanneet tuon kysymyskohdan jatkokysymykseen lainkaan. Joissakin kohdissa keskustelua harjoitteluun saatettiin lyhyesti viitata. Kaikki haastatellut olivat opiskelleet tauotta ja yhtäjaksoisesti. Suurin osa oli opiskellut myös kesäisin, vaikka olisi ollutkin kesätoissa. Opiskelija työviikko voi näin ollen olla joskus 1,5- kertainen, muihin työntekijöihin verrattuna kesällä.

Aikataulujen suhteen kaikilla (5) opinnot olivat edenneet jouheasti “kuin Strömsö’ssä” tai opiskelu oli sujunut “yli odotusten”. Kaikki arvioivat valmistuvansa aikataulun puitteissa, joulukuun 2017 mennessä, osa jo kesän aikana.

Opiskelu ja perhe

Kaikki haastatellut (5) kokivat saaneensa tukea ja kannustusta kotijoukoilta riittävästi tai hyvin. Tässä kysymyskohdassa useiden haastateltujen, erityisesti äitien, kohdalla äänen sävy muuttui retorisesti selvästi pehmeämmäksi ja lämpimäksi ns. ammattipuheen tai neutraalin sävyn jälkeen. Tässä muutamia esimerkkejä, kuinka he kuvailivat perheen suhtautumista opiskeluun:

“Kyllä hän (mies) on ollut tässä ihan täysin mukana. Ja lapset myös on olleet tosi kivasti, kun aina välillä sanovat että “Shh, nyt pitää olla kyllä ihan hiljaa kun äiti opiskelee”.

Tällä kohtaa haastattelua puheessa oli hyvin lämmin sävy, aiemman sarkasmin tilalla. Sitaatti kuvastaa myös sitä, kuinka perheeltä vaaditaan sopeutumista ja kärsivällisyyttä vanhemman poikkeukselliseen elämäntilanteeseen liittyen. Ehkä lapset ovat ymmärtäneet, että esimerkiksi meluaminen ja kovin äänekäs touhu ei ole kaikkina iltoina suotavaa? Eräs toinen haastateltu kuvasi myös tilannetta perheessä näin:

“Lapset odottaa, että koulu loppuu ja äidin ei tarvitse olla tietokoneella. “Onko se nyt ihan varmasti valmis?” lapsi kysyi jo lopputyöstä.”

Tässä haastattelussa huomio kohdistuu siihen, kuinka kertojalla on ensin neutraali sävy, hän puhuu itsestään kolmannessa persoonassa, mutta muuttaa puheen kertojan sujuvasti äidinrooliin seuraavan lapsen siteerauksen avulla. Haastattelun jatkossa hän myös kuvaa, kuinka opiskelun jälkeen opiskelijan rooli poistuu elämästä ja tavallinen, arkinen äidinrooli palaa, jolloin:

“Koti on koti, eikä mikään opiskelun tukikohta.”

Kaikista kolmesta haastattelusta, joissa haastatellut olivat äitejä, kuvastuu, kuinka haasteellista äidin- ja opiskelijan roolin sovittaminen kotona on. Vaikka kaikki haastatellut ovat vastanneet yksiselitteisesti saaneensa riittävästi tukea kotijoukoita, jatkokuvaukset lasten suhtautumisesta äidin opiskeluun paljastavat hieman muutakin. Lasten voi olla joskus vaikea hyväksyä muuttunutta tilannetta, jossa he joutuvat ikäänkuin “tinkimään saavutetuista eduista”. Tässä eräs esimerkki vielä lasten hieman ristiriitaisesta suhtautumisesta:

“Olen saanut riittävästi tukea kotijoukoilta. Kyllä lapset ei nyt aina ymmärrä jos äiti sulkeutuu opiskelemaan (naurahtuen). Eikä anna kotipalveluita, mutta mies on tukenut, mikä on ollut kyllä iso plussa. (Hmn.) Mutt’ myöskin se, että ku mä oon saanut uuden suunnan ja uuden alan, mä oon paljon innostuneempi ja ilosempi ja se on tuonut paljon semmosia asioita..Elämänmuutos tavallaan koko perheelle, kun mäkin oon muuttanu alaa.”

Lapsille on uutta ja hämmennystä herättävää, miksei äiti enää “palvele” ja auta arkisissa pulmissa välittömästi, kun he sitä pyytävät. Kertoja antaakin tässä kiitosta miehelleen, syntyy kuva, että kenties kotitöitä on perheessä jaettu uudella tavalla äidin opiskelun vuoksi, jolloin mies (ja lapset) ovat ottaneet enemmän vastuuta ja roolia kotitöiden tekemisestä kuin aiemmin. Opiskelun hän näkee tuoneen uutta positiivista voimaa koko perheelle, ilmapiiri on muuttunut iloiseksi ja innostuneeksi äidin elämänmuutoksen myötä.

Opiskelijan talous

Kysykseen siitä, oliko talous joutunut tiukalle opiskelun vuoksi, tuli yllättäen hyvin vähän myöntäviä vastauksia. Haastatelluista neljä kertoi, ettei ole kokenut taloudellisia vaikeuksia opiskelun vuoksi kahden ensimmäisen vuoden aikana. Eräs haastateltu kuvasi kahden ensimmäisen vuoden kokemuksia näin:

“ Ei se vaikuttanut meidän talouteen millään tavalla.”

Ja eräs toinen näin:

“Silloin kun lähin opiskelemaan, oletin että mistään ei tuu mitään, mutt’ se on hoitunu yllättävän hyvin.”

Kaikki olivat hyödyntäneet erilaisia valtion tukimuotoja opiskelujen aikana. Kokemukset tukien merkityksestä kuitenkin vaihtelivat “kädestä suuhun” kuvauksesta “en ole kokenut (taloudellisia vaikeuksia)” kuvaukseen. Kolmantena vuonna talous oli kuitenkin useilla kiristynyt kahteen ensimmäiseen vuoteen verrattuna ja eräs haastateltu kuvasi tilannetta näin:

“ Taloudellisia vaikeuksia ei oo ollut, paitsi nyt vasta ihan loppusuoralla alkaa tili oleen tyhjä (yhteistä naurua). Siinä mielessä, kaikki tuet ja mahdolliset lainat on kyll’ hyödynnetty.”

Kaikki haastatellut kuitenkin suhtautuivat melko humoristisesti tähän elämäntilanteeseen, jossa oikeasti “tili on tyhjä” juuri ennen valmistumista ja mahdollisesti aiemman työuran aikana tilille kertyneet säästöt on viimeisiä rippeitä myöten käytetty. Moni on saanut tukea puolisolta, tai omilta vanhemmiltaan opiskeluihin liittyen valtion tukimuotojen lisäksi. Opiskelijan rahavaikkeudet on kampuksella ja kahvipöydissä yleinen vitsailun aihe, johon toivotaan muutosta työllistymisen jälkeen. Eräs haastateltu kuvaili kolmannen vuoden opiskelijan taloustilannetta lämminhenkisesti, humoristiseen sävyyn näin:

“Aika hyvin tässä kuitenkin, paljon huonomminkin vois’ mennä. Kahvia on kupissa ja auto on pihalla. Ei tässä huonosti mene.”

Opiskelujen rahoittamiseksi kaikki haastatellut (5) olivat myös tehneet töitä kuluneen kolmen vuoden (elokuusta 2014 elokuuhun 2017) aikana. Kysyin kaikilta haastatelluilta omat noin arviot siitä, kuinka paljon he olivat työskennelleet 1., 2. ja 3. vuoden aikana. Vähiten oli työskennelty ensimmäisen vuoden aikana ja eniten toisena vuonna. Kolmantena vuonna osa oli vähentänyt työmäärää, mutta osa oli työskennellyt kokopäiväisestikin, jolloin opinnot oli suoritettu varsinaisen työn ohella. Koska arviot olivat “noin” arvioita vuosittain, on epävarmuus tulosten vertailussa ja käsittelyssä suurta. Arviot tehtiin prosentuaalisesti, esimerkiksi noin 30% töitä (2,7 kk) 70% (6,3 kk) opiskelua viikkotyöajasta lukukauden, 9 kk, aikana ja kesäaika arvioitu erikseen. Jos arvio jonakin vuonna oli “satunnaisesti” käytettiin laskennallisesti viittä prosenttia kk-työajasta ja “vähän” käytettiin kymmentä prosenttia kk-työajasta (hieman yli 2 päivää per kk). Kuitenkin arvioiden pohjalta oli mahdollista laskea kokonaisaika, kuinka paljon kukin henkilö arvioi olleensa töissä 3 vuoden, 36 kk, opintojen aikana aikavälillä elokuusta 2014 elokuuhun 2017.

Tilanteet muuttuvat koko ajan, mutta kesäkuussa oli tiedossa henkilöiden työtilanteet noin elokuun 2017 loppuun asti, mihin tarkastelu päätetään. Syksyn 2017 tilannetta ei enää voitu ottaa mukaan tähän tarkasteluun, koska osa oli jo valmistunut kesän aikana. Moni opiskelija oli, kuten jo aiemmin todettu, tehnyt kesäisin sekä töitä että opiskellut. Näiden kuukausien, esimerkiksi koko kesä = 3 kk, on laskettu mukaan tehtyyn työaikaan, jolloin opinnot on suoritettu “ylityöajalla”. Arvioidut työkuukaudet on esitty kuviossa 3. Yhden haastatellun tekemä työ, 100% työaika viimeisen vuoden aikana, nostaa keskiarvoa merkittävästi, jolloin mediaani antaa parhaan kuvan opiskelijoiden työmäärästä opintojen aikana. Karkeasti arvioiden voidaan sanoa, että haastatellut tekivät töitä opintojen ohessa noin puoli vuotta kolmen vuoden aikana. Tällä perusteella voidaan sanoa, että työssäkäynnillä on ollut taloudellista merkitystä

näiden opiskelijoiden kohdalla, ja ennen muuta he ovat keränneet arvokasta työkokemusta koulun edellyttämien pakollisten työharjoittelujen lisäksi opintojen aikana.



Kuvio 3: Opiskelijoiden (5 haastateltua) arvioitu työskentelyaika kuukausina sosionomiopintojen 3 vuoden (36 kk) aikana. Tulosten keskiarvo on 9,7 kk ja mediaani 6,3 kk.

Tulevaisuuden näkymät

Tulevaisuuden työllisyysnäkymät kaikki haastatellut (5) kokivat valoisina ja positiivisina. Uravaihto ei heidän arvioiden mukaan ole mennyt todellakaan hukkaan, vaan he pohtivat työllistymistään mm. näin:

“ Tällä alalla pitäisi olla suht’ hyvin töitä tarjolla. Ainakin uskon, että saan jotain keikkaa, en usko että työttömäksi jään. (Joo.)”

“ Työmahdollisuudet on varmasti hyvät. Jos on alalle soveltuva sosiaalinen persoona, eikä pelkää haasteita, varmaan saat töitä ihan varmasti. Mä uskosin näin.”

“..varmasti ainakin keikkatöitä on, että pääsee leivän syrjään kiinni”

“..on saanu jalkaa oven väliin moneen paikkaan ja pystyny näyttämään osaamistaan siellä. Näen että on hyvät työllistymismahdollisuudet.”

Yhdellä haastatellulla oli jo työpaikka ja hän pohti tulevaisuutta pitkällä aikaperspektiivillä näin:

“ Oon miettiny että sitt’ kun valmistuu, nii tää on kuitenkin semmoinen ammatti, että tällä tutkinnolla voi sitten myös vaihtaa työpaikkaa jos haluaa.”

Kaikissa arvioissa oli selvästi havaittavissa vakuuttelevaa puhetta, uskoa omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin uudella alalla.

Vakituisen paikan löytymisen uskottiin ehkä vievän pidemmän ajan. Siihen vaikuttaa moni asia, paitsi omat toiveet työpaikan suhteen myös sen sijainti, työn luonne ja sopivuus itselle, yleinen taloussuhdanne ja kuntien nihkeät taloudelliset resurssit jne. Vakituisen paikan löytymiseen liittyen eräs haastateltu pohti näin:

“ Työharjoittelupaikoistakin on jo ehdotettu että voisi tulla tekeen keikkaa, mutta se vakituinen duuni, niin siitä en tiedä.”

Ja eräs toinen näin:

“Tietysti tässä alussa ei oo varaa nirsoilla ollenkaan, että täytyy kyllä ottaa vastaan se mitä sattuu oleen (tarjolla) sitt’ ku valmistuu”

Nämä sitaatit kuvastavat epävarmuutta oman työpaikan löytymisestä sosiaalialan kentällä, se on epävarmaa ja tarpeen mukaan ollaan valmiita joustamaan työpaikan valinnan suhteen, mitä “nirsoilun” välttäminen kuvaa. Toisaalta kuvaus kertoo myös nöyrästä asenteesta, koska “täytyy” ottaa vastaan sellaistaakin työtä, joka ei välttämättä ole itselle mieluisaa? Aika vahva verbin valinta kuvastaa ehkä jonkinlaista asennetta ja suomalais-luterilaista kovaa työmoraalia. Eräs haastateltu suhtautui tulevaisuuteen hieman epävarmasti pohtien omaa ikäänsä suhteessa vähäiseen työkokemukseen uudella alalla. Hän arveli vakituisen työpaikan löytymisen olevan vaikeaa, mutta toivoi että sosiaalialalta löytyisi näkemystä myös siihen, “mitä se muu elämäkokemus tuo siihen työhön”.

Tarvittaessa ollaan valmiita joustamaan, jos ei se oma “unelmapaikka” heti löydykään. Voidaan mennä töihin hieman kauemmas tai tehdä vuorotyötä päivätyön sijaan. Palkkauksesta emme haastatteluissa keskustelleet, mutta oletusarvona ovat käytössä yleiset julkisen tai yksityisen alan palkkataulukot tutkinnon ja työkokemuksen mukaan, niistä ei liene tarvetta joustaa vastavalmistuneena.

Halukkuudesta suorittaa jatko-opintoja AMK-tutkinnon jälkeen kysyttiin viimeiseksi. Kaikki haastatellut uskoivat suorittavansa joitain jatko- tai lisäopintoja työelämänsä aikana tulevaisuudessa. Jatko-opiskelutoiveet jakaantuivat kuitenkin selvästi. Kaksi haastateltua kertoi voitavansa kuvitella tekevänsä YAMK -tutkinnon sen jälkeen, kun riittävästi työkokemusta alkaa olla hankittuna. Kaksi haastateltua haluaisi suunnata jatko-opintoja ammatillisesti enemmän terapeuttisten valmiusten suuntaan, esimerkiksi psykoterapeutiksi tai sosiaaliterapeutiksi. Yksi haastateltu toivoi tulevaisuudessa enemmän ammatillista lisäkoulutusta, kuin johonkin tiettyyn nimikkeeseen pätevöittävää koulutusta. Kaikista haastatelluista kaksi henkilöä ilmoitti, ettei ehkä halua tehdä YAMK-tutkintoa tulevaisuudessa, kääntäen jopa kolme viidestä voisi sen jatkossa suorittaa ja yksi piti sen suorittamista jopa "todennäköisenä".

5 Pohdinta

Tässä opinnäytetyössä yritettiin selvittää uranvaihtoa yhteiskunnallisena ilmiönä yksilön näkökulmasta tutkimuskirjallisuuden ja sosionomiopiskelijoiden haastattelujen avulla. Tutkimuskysymyksenä oli mitkä ovat keskeiset syyt vaihtaa uraa sosiaalialalle pitkänkin työkokemuksen jälkeen aivan toisentyyppiseltä työelämän sektorilta. Haastatteluaineiston käsittelyssä osa nä-alkuperäisistä haastattelukysymyksistä (liite 2) yhdistettiin, joista muodostetut uudet kysymykset eli työntö-vetovoimat (G-voimat 1-5), tarkasteltavat aiempaan työmotivaatioon liittyvät tutkimukselliset seikat olivat:

- G 1: Tyytyväisyys aiempiin työtehtäviin
- G 2: Tyytyväisyys työaikoihin
- G 3: Vaikutusmahdollisuudet omaan työnkuvaan
- G 4: Suhde esimieheen
- G 5: Työympäristö ja työilmapiiri
- G 6: Mahdollisuudet lisäkoulutukseen työssä

Haastateltavien uratarinoiden yksityiskohtia pohdittiin aihealueittain tutkimalla näytteiden sävyä, olivatko kuvaukset positiivis- vai negatiivissävyisiä. Kaikille merkityksellisille kuvauksille annettiin painokertoimet 1-5, jolloin aihepiirejä voitiin tarkastella kaikkien haastattelujen osalta yhdessä. Tarkoitus oli ensisijaisesti etsiä ja tulkita opiskelijoiden haastatteluista merkityksellistä puhetta, jossa kertoja voi tuoda tunteitaan ja ajatuksiaan uranvaihtoon liittyen avoimesti julki. Näitä otteita, joissa kertojan oma ääni pääsee kuuluviin on käsitelty laajemmin kohdassa 3.3 aineiston analyysi.

Työmotivaation mittareista positiivisia asteikolla -25---+25 olivat kysymykset G2: tyytyväisyys työaikoihin ja G4: suhde esimieheen. Pääosa haastatelluista (3) oli tyytyväisiä työaikoihin,

mikä selittää positiivisen tuloksen. Työ- ja asenneilmapiiriongelmat, huonot vaikutusmahdollisuudet omaan työnkuvaan ja heikot lisäkoulutusmahdollisuudet olivat todennäköisesti työmotivaatiota heikentäviä, ja kuormittavia tekijöitä. Kaikille saatiin negatiiviset tulokset. Vaikka haastatellut eivät juuri näitä syitä olisi maininneet uranvaihtomotiiveina, ne ovat kertomusten avulla löydettyjä ”piilosyitä” vaihtaa alaa. Erityisesti sellaisissa tapauksissa, joissa sosiaalinen negatiivinen kuormitus on ollut työpaikalla jatkuvaa ja kestänyt useita vuosia.

Omaan työnkuvaan vaikuttaa olennaisesti se, kuinka hyvin työn tavoitteet on asetettu. Tavoitteiden ja työtehtävien välillä ei saisi olla suurta ristiriitaa, jotta tavoitteet olisi realistista saavuttaa. Esimerkiksi Liukkosen mukaan suurin osa tavoitteista pitäisi olla motivoivia ja sellaisia, joilla olisi 90% mahdollisuus oikeasti toteutua. Joskus työpaikoilla sorrrutaan liialliseen tavoitteiden asetteluun, tai henkilöresurssit ovat selvästi alimitoitettut. Eräs haastateltu kuvasi hyvin epärealistista tavoitteen asettelua työpaikallaan näin:

“ Ja kaikki sellaiset jutut joita oli puhuttu ja suunniteltu, ne ei koskaan toteutuneet. Meille ei koskaan ehtinyt tulla esimerkiksi varastokirjanpitoa. Mut piti niinku opettaa käyttämään sitä... (lopuksi kiteyttäen) Nyt kun mä siis siitä puhun, niin mä en yhtään ihmettele, että mä irtisanouduin siitä koska siinä ei olisi ollut mitään mahdollisuutta tehdä sitä työtä kunnolla. “

Kuvaus paljastaa henkilön joutuneen työssään liian ison sisäisen ristiriidan kokemiseen, ja toivottomuuden ”ei koskaan” -kokemukseen, mikä oli johtanut irtisanoutumiseen. Tässä esimerkkitapauksessa syy tavoitteiden ja työtehtävien väliseen ristiriitaan oli haastateltavan mukaan alimitoitettut henkilöresurssit.

Työelämän muutoskohdissa yksilön voimavarat ja muutosten sietokyky joutuvat usein koetukselle. Tutkimusten mukaan erityisesti tukemalla pystyvyyden tunnetta voidaan muutostoleranssia yksilöllisesti parhaiten parantaa (Vuori 2011, 124-125.) Tuskin kukaan voi saada liian usein positiivista palautetta työstään - kerran vuodessa käyty kehityskeskustelu tuskin on riittävä työkalu yksilön voimavaraistamiseen. Myös tavoitteiden epämääräisyys tai selkeiden tavoitteiden puute syö työskentelymotiivia ja heikentää työilmapiiriä, kuten useampi haastateltava kuvasi. Nämä havainnot ovat samansuuntaisia, mitä työstä vieraantumistutkimuksissa on esitetty (esim. Ponteva 2009, Deci & Ryan 2000 ym.) Yt- neuvotteluja tulee säännöllisin väliajoin henkilöstön supistamisen toivossa, mutta onko niillä ohjauskeinona kehittävä vaikutus itse toimintaan ja sen prosesseihin liittyen? Ilman toiminnan kehittämistä ollaan jatkuvassa yt-kierteessä, mikä auttamatta syö henkilöstön motivaatiota entisestään.

Valtaosa haastatteluissa esiintyneistä työympäristön ja työilmapiirin kuvauksista oli negatiivis-sävyisiä, mikä ei ollut yllättävää, koska kyseessä on valikoituna joukkona nimenomaan uran-vaihtajat. Haastatteluissa tuli ilmi jopa työsyryjä ja merkittäviä puutteita työprosesseissa tai niiden johtamisessa. Positiivisina tekijöinä työympäristössä koettiin yleisesti työkaverit. Paremman motivaatioilmaston luomiseen työpaikoilla pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Motivaatioilmastoon mm. Liukkosen 2006 mukaan kuuluvat kaikki työpaikan sosiaaliset vuoro-vaikutussuhteet ja niiden lisäksi motivoiva, työn tekemiseen houkutteleva työympäristö, jotka yhdessä muodostavat suotuisan ilmaston hyvälle työilmapiirille.

Kannusteista puhutaan usein rahasta ja erilaisista palkitsemistavoista. Emotionaalisesti raha on melko lyhytkestoinen kannuste, jos henkilö on hyvin kilpailuhaluinen voi raha kannustaa parempaan työskentelymotivaatioon. Toisaalta, aika harvat ovat luonnostaan kilpailuhenkisiä tai työn luonne on sellaista, että rahalla voidaan motivaatiota lisätä. Esimerkiksi haastatte-luissa kenenkään kohdalla ei tullut esiin, että hyvä palkka olisi kannustanut hakeutumaan so-sionomiopintojen pariin, mikä johtunee alan heikosta palkkatasosta.

Erityisesti sosiaali- ja terveysaloilla monet muut seikat ovat emotionaalisesti palkitsevia. Kun haastatteluissa kysyin keskeisiä syitä, miksi hakeuduit sosiaalialalle, kaikki haastateltavat ni-mesivät yhdeksi tärkeimmistä syistä työn merkitsevyyden. Sen, että saa tehdä työtä, jolla on selkeä merkitys jollekin ihmiselle. Sosiaalialan työ edellyttää laajakatseista, hermeneuttista lähestymistapaa asiakkaaseen sekä kykyä nähdä potentiaalista muutosvoimaa jokaisessa ihm-i-ssä, hänen asemastaan riippumatta.

Haastateltavista osa myös koki sosiaalialan olevan itselle juuri sopivan, koska he mielsivät it-sensä sosiaalisesti ”tyypiksi”. Sosiaalisella henkilöllä usein tarkoitetaan puhekielessä sellaista ekstroverttiä ihmistyyppiä, joka viihtyy mielellään muiden seurassa, osaa keskustella sujuvasti ja on ehkäpä keskivertosuomalaista avoimempi puheissaan, yhdellä adjektiivilla kuvattuna ulospäinsuuntautunut henkilö.

Sosiaalisuus ja ulospäinsuuntautuneisuus eivät kuitenkaan ole sama asia. Keltinkangas-Järvi-sen mukaan ulospäinsuuntautuneisuuteen yleisesti liitetään vilkkaus ja puheliaisuus, jotka oi-keasti kuuluvat temperamentti- ja aktiivisuuteen. Ulospäinsuuntautuneisuudella on alun-perin tarkoitettu persoonallisuuspsykologiassa vähäistä taipumusta neuroottisuuteen, jota voi-daan myös sanoa eräänlaiseksi neuroottisuuden vastavoimaksi. Temperamentti- ja aktiivisuudesta lähes-tymistaipumus tarkoittaa innokasta ja ennakkoluulotonta uuden kohtaamista, mikä myös se-koitetaan sosiaalisuuteen.

Sosiaalisena ihmisenä voidaan pitää henkilöä joka on helposti lähestyttävä, mukava, ehkä hauskin seuraihminen, joka ei ärsytä mielipiteillään muita. Hän myös ylläpitää pitkäaikaisia

ihmissuhteita ja rakentaa ihmissuhteita, joiden pohjana ei ole työtoveruus tai muu sosiaalinen velvollisuus. (Keltinkangas-Järvinen 2010, 58-59.)

Työelämässä liiallinen sosiaalisuus persoonallisuudessa voi aiheuttaa ongelmia, koska sosiaalinen henkilö tekee ratkaisunsa ensisijaisesti miellyttääkseen muita ja hankkiakseen itselleen mahdollisimman paljon positiivista palautetta. Hän on eräänlainen tuuliviiri ja hänen ratkaisuun ja päätöksensä ohjaa rationaalisuuden sijasta usein intuitio. Tästä syystä sosiaalinen henkilö on tutkimusten mukaan myös huono johtaja. (Keltinkangas-Järvinen 2010, 54-59.) Ehkäpä tästä voisi päätellä että sosionomin työssä tarvitaan hyviä sosiaalisia vuorovaikutustaitoja, muttei välttämättä tarvitse olla hyvin sosiaalinen henkilö persoonana? Siitä, että viihtyy ihmisten parissa mieluummin kuin yksin on luonnollisesti apua sosiaalialan työssä. Sosionomin tulisi olla helposti lähestyttävä persoona.

Työelämässä erilaiset työn tekemisen muodot ovat yleistyneet 2010-luvulla. Puhutaan pätkätoista, etätystä tai mobiilista työstä, määräaikaista projekteista tai 0-tuntisopimuksista perinteisen, vakituisen ja kokoaikaisen työn rinnalla. Eräiden käsitysten mm. Perkka-Jortikan mukaan tämä voi luoda vastakkainasettelua ja jopa polarisoitumista työpaikoilla. Kuitenkin tuntitöiden tekeminen erityisesti sosiaali- ja terveysalalla on opiskelijoiden keskuudessa suosittua ja moni jatkaa sitä valmistumisen jälkeenkin. Itse en ole kokenut keikka- tai tuntityötä erottavana tekijänä työyhteisössä. Tietysti tehtävät vaihtelevat henkilön osaamisen ja kokemuksen mukaan, mutta hyvässä työyhteisössä on tilaa kaikenlaisille työntekijöille; vakituksille, sijaisille, keikkalaisille, opiskelijoille, osittaista työaikaa tekeville jne. Kyse on viime kädessä töiden organisoinnista, tärkeintä on yhteiset päämäärät ja töiden sujuvuus mukavassa työilmapiirissä.

Osa-aikaisen työajan tekeminen on lisääntynyt Suomessa 2010 -luvulla. Syitä tähän voi olla monia, luonnollisesti pitkään jatkunut talouslama, josta on seurannut työttömyyttä ja kokoaikaisen työn puutetta. Yhteiskunnallisen keskustelun paikka on siinä, kuinka työ- ja vapaa-aikaa voisi joustavammin yhdistellä yksilöllisestä elämäntilanteesta riippuen. Nykyinen työaikajärjestelmä on vieläkin aika jäykkä, toisilla sektoreilla, kuten kaupan alalla ei ole tarjota riittävästi kokoaikatyötä sitä haluaville ja toisaalta taas monilla aloilla kokoaikaisuus on edelleen työn perusta, ilman joustamisen varaa. Miehistä noin 11 % ja naisista noin 22 % tekee nykyisin osa-aikatyötä (Työvoimatutkimus 2017). Vanhemmissa ikäluokissa osa-aikaisuuden syynä on yleisimmin oma tahto tehdä lyhyempää työviikkoa (Moilanen 2010). Nähtäväksi jää, yleistyykö osa-aikaisuus omasta vapaasta tahdosta tai vaikkapa omaishoivan vuoksi edelleen erityisesti yli 55-vuotiailla työikäisillä 2030 -luvulla? Suuret ikäluokat, vuosina 1945-1947 -syntyneet ovat tällöin yli 83-vuotiaita. Samaan aikaan eläkkeelle jäävien keskimääräistä ikää tulisi nostaa taasisesti, jopa 68 vuoteen asti.

Tämän opinnäytetyön kertojat, uranvaihtajat esiteltiin näytenäkökulman avulla useita sitaatteja käyttäen ja haastatteluista arvioitiin esittämällä uratarinoista merkityksellisiä huippu- ja pohjakohtia aihepiireittäin. Myös kertojan siirtymiä eri roolien ja näkökulmien väliin haastatteluissa analysoitiin puheen sävyä ja kehon kieltä tulkiten. Kertomuksissa korostuu minä-näkökulma, mikä on usein haastattelututkimuksille tyypillinen. Alasuutarin mukaan laadullisissa tutkimuksissa todellista ”minä-kuvaa” ei kuitenkaan ole olemassa, koska kertojan muodostama minäkonstruktio toimii myös hänen tulevan toiminnan käsikirjoittajana (Alasuutari 2011, 163). Jo aiemmin luvussa 4.1 pohdittiin narratiivisesta analyysistä yleisesti, että näytenäkökulmassa narratiivit ovat aina aineiston kannalta todellisia, relevantteja seikkoja. Mielestäni tämän työn aineiston uskottavuus, reabiliteetti, on korkealla tasolla.

Anonymiteetin kunnioittaminen teknisen toteutuksen korkeimpana kriteerinä mahdollisti pienen, mutta laadukkaan aineiston saamisen, mutta toisaalta rajoitti sen käsittelyä merkittävästi. Yleensä läpinäkyvyys (transparency) on suotavaa, kun tulosten käsittelyä tarkastellaan eettisestä näkökulmasta. Aineiston käsittelyn tulisi olla sellaista, että myös muiden tulkintojen mahdollisuus olisi tehtävissä saman aineiston pohjalta (mm. Metsämuuronen 2008, 58). Tässä työssä narratiivien painottaminen positiivis-negatiivissävyisestä oli omaa tulkintaa, mutta kokoomataulukon uudelleenarvioinnin mahdollisuus oli käytettävissä työn tarkastusvaiheessa. Yleisesti laadullisissa tutkimuksissa ei voida välttyä tutkijan subjektiivisilta tulkinnoilta aineiston ryhmittelyn ja analysoinnin kohdalla. Sellaisia tutkimuksia, joissa laajat aineistot olisi ristiintulkittu useiden eri tutkijoiden toimesta, on hyvin vaikea löytää. Narratiivisessa tutkimuksessa on tärkeää, että kertojan ääni saadaan kuuluville, eikä haastatteluja pilkota liian pieniksi detaljeiksi. Tämän asian tasapainottelussa, kertojan ”vapaan äänen” ja liian ”paljastavien” asioiden esiintyvyyden kanssa jouduin kamppailemaan useasti kirjoittamisen aikana. Mielestäni onnistuin kohtalaisen hyvin.

Opintojen arviointiosuudessa haastatteluissa toivottiin sosionomiopintoihin lisää työelämä- ja käytännönläheisyyttä ja esimerkiksi simuloituja harjoituksia opintoihin ”kalvosulkeisten” sijaan. Muistan käytännönläheisiä harjoitustilanteita olleen perusopintojen aikana aika vähän. Kivoja olivat sellaiset harjoitukset, joissa piti miettiä eri rooleja vaikkapa näyteltyjen kohtausten avulla, esimerkiksi kuinka kohtaan asiakkaan joka tulee ensimmäistä kertaa sosiaali-toimistoon häätöuhan saatuaan. Käytännönläheinen lähestymistapa sosiaalialan työhön edellyttää hyvää kontaktiopetusta, esimerkiksi simuloituja harjoituksia on vaikea toteuttaa verkkokurssiympäristössä. Tämä voi asettaa koululle haasteita kustannuspaineiden muodossa.

Tulevaisuuden näkymistä voisi näiden valmistuvien sosionomiopiskelijoiden kohdalla todeta, että heillä oli hyvin valoisat ja positiiviset tulevaisuuden näkymät sekä työllistymisen että jatkokouluttautumisen suhteen. Jos vakituista työpaikkaa ei heti löytyisikään, kaikki uskoivat saavansa ainakin keikkatyötä pian valmistumisen jälkeen. Tutkimuksessa, jossa vertailtiin

määräaikaista ja vakituista työntekijöitä yliopistoympäristössä on saatu viitteitä siitä, että vahva työllistymisusko on nykyajan epävarmassa työelämässä kaikille tärkeä voimavara, työsuhteen muodosta riippumatta. Työllistymisuskoa voidaan vahvistaa esimerkiksi lisäämällä työntekijöiden pätevyyttä ja liikkuvuutta erilaisten koulutusten ja sosiaalisten verkostojen avulla. (Kinnunen ym. 2011, 116.)

Jatkokouluttautumisesta kysyttiin erikseen aikeista YAMK-tutkintoon liittyen. Jopa kolme viidestä piti YAMK-tutkinnon suorittamista mahdollisena, yksi "todennäköisenä". Kaksi haastateltua kertoivat jatko-opintotoiveidensa painottuvan enemmän terapeuttiseen suuntaan. Sekä työllistymisen että jatko-opintojen suhteen haastatellut olivat positiivisella mielellä tulevaisuuteensa nähden.

Lähteet

Sähköiset lähteet:

Hakonen, T. 2016. Työhönvalmennuksella uudelle uralle -blogi, julkaistu 7.3.2016, Ilmarisen Parempaa elämää -verkkosivustolla. Viitattu 6.9.2017, <http://parempaa-elamaa.org/2016/03/07/tyohonvalmennus/>

Ilmarinen 2015. Työhyvinvointiopas. Viitattu 22.8. 2017, <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>

Koistinen 2014b. Valmistua väärään aikaan? Tutkimusblogi Alusta! -verkkajulkaisun sivulla. Tampereen yliopisto. Viitattu 24.8.2017, <http://alusta.uta.fi/artikkelit/2014/12/01/valmistua-vaearaeseen-aikaan.html>

Landgrén, S. & Pesonen, T. 2014. Vastavalmistuneiden urapolut 2014. Talentia. Viitattu 7.9.2017, <http://www.talentia.isintexas.com/mag/urapolku-2014.php>

Moilanen, Liisa 2010. Toiveita ja todellisuutta. Työn ominaisuudet eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Työympäristötutkimuksen Raporttisarja 53. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Sähköinen raportti. ISBN 978-952-261-050-8 (PDF). Linkkiä ei enää löydetty TTL:n sivuilta eikä Julkarista tekijätiedoilla. Tallennettu omalle koneelle talvella 2017.

Ovaskainen, T. Työttömät pakkohaastatteluun 3 kk:n välein: valvonta ja sanktiot lisääntyvät - päätöksiä karensseista ei ulkoisteta. Artikkelit Uusi-Suomi -verkkolehdestä 2.9.2016. Viitattu 28.8.2017, <https://www.uusisuomi.fi/kotimaa/202864-tyottomat-pakkohaastatteluun-3-kk-valein-valvonta-ja-sanktiot-lisaantyyvat-paatoksia>

Pietiläinen, M. 2013. Työ, talous ja tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus. Sähköinen versio, viitattu 6.9.2017, http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tytata_201300_2013_10369_net.pdf

Panula, J. 2017. Näkökulma: Suomella on mennyt huonosti koko sen ajan, kun olen ollut aikuinen - veikko kahdeksan vuoden taantuma nuorilta uskon tulevaisuuteen? Julkaistu Helsingin Sanomat -verkkolehdestä 1.8.2017. Viitattu 28.8.2017, <http://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005310203.html>

Polvinen, A. 2016. Socioeconomic status and disability retirement in Finland. Causes, changes over time and mortality. Väitöskirja. Tiivistelmä. Lääketieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Viitattu 24.8.2017, <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/164949?show=full>

Raeste, J-P. Näin uusia työttömien pakkohaastatteluja tehdään - te-toimistojen 17 miljoonan lisäbudjetista valtaosa valuu henkilöstövuokraus-yrityksille. Artikkelit Helsingin Sanomat -verkkolehdestä 2.9.2016. Viitattu 28.8.2017, <http://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002918980.html>

Työvoimatutkimus 2017. Osa-aikatyöllisten osuus kaikista työllisistä sukupuolen mukaan 2016/II - 2017/II, 15-74 -vuotiaat, %. Tilastokeskus. Työvoimatutkimus päivitetty 25.7.2017. Viitattu 22.8.2017, http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/06/tyti_2017_06_2017-07-25_tau_033_fi.html

Painetut lähteet:

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. p. Tampere: Vastapaino.

Bryman, A. 2012. Social research methods. 4th ed. England: Oxford university press.

- Haataja, A. 2007. Viisikymppisten työllisten työssä jatkamista ennakoivat tekijät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:18. Helsinki: STM.
- Hänninen, V. 2015. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa: Valli, R. & Aaltola, J. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kautiainen, H. 2006. Työelämän selviytyjät uusilla urilla -ammattinvaihtajat suomalaisissa aikakauslehdissä vuosina 2000-2005. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntapolitiikka, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Keltinkangas-Järvinen, L. 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY.
- Kinnunen, U. ym. 2011. Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa Pietikäinen, P. Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Suomen Akatemia ja Gaudeamus.
- Kipponen, A. & Annala, J. 2016. Opintoihin kiinnittyminen opiskelijan elämismaailmassa. Kasvatus (47). 5/2016. 406-418.
- Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Korpela, S. (toim.) 2009. Elämänmuutos! Hyppy uudelle uralle. Helsinki: Minerva.
- Larja, L. 2012. Suomalaisten työaika Euroopan lyhyimpiä -artikkeli. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus 3/2012. Helsinki.
- Lehto, M. 2009. Osaamisen hallinta, vaikutus motivaatioon ja sitoutumiseen Suomenlahden Meripuolustusalueella. YAMK-opinnäytetyö. Lohja: Laurea.
- Leinonen, T. ym. 2011. Eriarvoisesti työkyvyttömyyseläkkeelle? Teoksessa Pietikäinen, P. Työstä, jouta ja jaksa . Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Suomen Akatemia ja Gaudeamus.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 3. p. Sarjassa Metodologia osa 4. Helsinki: International Methelp.
- Perkka-Jortikka, K. 2016. Yksi elämä -monta uraa. Helsinki: Kauppakamari.
- Ponteva, K. 2009. Työntekijän samaistuminen organisaatioon ja vieraantuminen työstä organisaatiomuutoksessa. Narratiivinen analyysi kilpailuun valmistautuvasta kaupunkiorganisaatiosta. Väitöskirja. Johtamistieteiden laitos. Acta Universitatis Tamperensis 1430. Tampereen yliopisto.
- Pulliainen, E. 2009. Ahneus. Helsinki: Ochre Chronicles.
- Puusa, A. 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat -perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: Johtamistaidon opisto (JTO).
- Raatikainen, P. 2015. Ymmärtäminen ja selittäminen ihmistieteissä. Kasvatus (46). 3/2015. 281-285.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. 2006. Self-Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will? *Journal of Personality* 74:6, December 2006, 1557-1585.

Sajama, S. 2015. Merkitys ja tarkoitus: hermeneuttisen selityksen itsenäisyydestä. *Kasvatus* (46). 3/2015. 276-280.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) 2005. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet, 2. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sutela, H. & Lehto, A-M. 2013. Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Vanttaja, M. 2012. Opiskelijoiden työssäkäynti ja opintojen pitkittymisen ongelma. *Kasvatus* (43). 3/2012. 291-297.

Vuori, J. 2011. Valinnat ja voimavarat -kuinka selvitä työuran muutoksissa. Teoksessa Pietikäinen, P. Työstä, joustaa ja jaksaa . Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Suomen Akatemia ja Gaudeamus.

Muut lähteet:

Kukkurainen M.L., 2015. Työhyvinvointi kannattaa -luento. Verkkoluento: Johdanto.pptx kursilla Hyvinvoiva organisaatio. Lahti: LAMK. Luentomateriaalin viite: Gillet N et al (2012) *J Bus Psychol*, 27, 437-450.

Lähteet on jaoteltava, aakkostettava ja otsikoitava erikseen ainakin painettuihin, sähköisiin ja julkaisemattomiin lähteisiin.

Kuviot

- Kuvio 1: Tyytyväisyysmittaristo. huom. kuvio on tehty Googlen työkaluilla, minkä vuoksi kuvan alkuperäistä muotoa ja kokoa ei ollut mahdollista liittää koulun opinnäytetyöpohjaan. ... 41
- Kuvio 2: Kootut syyt uranvaihtamiseen (1-3 kpl) sosionomiopintoja aloittaessa 2014..... 42
- Kuvio 3: Opiskelijoiden (5 haastateltua) arvioitu työskentelyaika kuukausina sosionomiopintojen 3 vuoden (36 kk) aikana. Tulosten keskiarvo on 9,7 kk ja mediaani 6,3 kk. 48

Taulukot

Taulukko 1: Ote aineiston jaotteluun käytetystä plus - miinus -kaaviosta. Työmotivaation mittaristo.	29
---	----

Liitteet

Liite 1: Kutsukirje haastatteluun.....	62
Liite 2: Kysymykset	63
Liite 3: Tutkimuslupa	64

Liite 1: Kutsukirje haastatteluun

Jos sinulla on vähintään 5 vuotta työkokemusta joltain muulta kuin sosiaali- ja terveysalalta, kuten esimerkiksi kaupalliselta-, tekniseltä-, kuljetus-, ja logistiikka-, opetus-, taide- tai käsi-työalalta, ennen nykyisten opintojen aloittamista syksyllä 2014, olet sopiva henkilö haastattelavaksi "Uranvaihtajana sosiaalialalle" -opinnäytetyöhön.

Osallistu siis kevään aikana haastatteluun, niin autat kurssikaveria valmistumaan ajoissa:) ja olet mukana tuottamassa uutta tietoa opiskelumotivaatioon liittyen. Haastattelujen pohjana on kyselylomake, johon on aikaa tutustua noin viikko ennen haastattelua. Tarkoitus on kerätä mahdollisimman vapaamuotoisia elämän- ja uratarinoita, jotka nauhoitetaan ja litteroidaan narratiivista analyysiä varten. Aineisto käsitellään luottamuksellisesti anonymiteettiperiaatteen mukaisesti, keskittyen merkitysten tulkintaan.

Paikka on vapaavalintainen, mieluiten akselilla Tikkurila - Järvenpää - Hyvinkää.

Yhteystiedot sähköpostitse, tai yksityisesti Fb-viestillä.

virpi.karttunen@student.laurea.fi

Liite 2: Kysymykset

Uranvaihtajana sosiaalialalle - 5 tarinaa Hyvinkään rohkeilta sosionomiopiskelijoilta

Taustakysymykset

1. Ikä ja sukupuoli
2. Millainen oli edellinen työsi/työt ennen sosionomiopintojen aloitusta? (5 vuoden aikajana)
3. Millainen koulutus sinulla oli aiempiin työtehtäviin liittyen?
4. Kuinka pitkä työurasi oli ennen sosionomiopintojen aloitusta kokonaisuudessaan?

Motivaatio

1. Olitko tyytyväinen aiempaan/aiempiin työtehtäviisi? Jos et, niin miksi?
2. Millainen oli ajankäyttösi suhteessa työaika vs. vapaa-aika?
3. Olitko tyytyväinen työaikoihin?
4. Pystyitkö vaikuttamaan työtehtäviisi?
5. Millainen oli työympäristö ja työyhteisö? (sosiaalinen verkosto)
6. Miten kuvailisit työpaikkasi työilmapiiriä?
7. Millainen oli suhteesi esimieheen?
8. Oliko sinulla hyvät lisäkoulutus- ja kehittymismahdollisuudet aiemmassa työtehtävässäsä?
9. Mikä/mitkä oli tärkein syy/-t vaihtaa työelämässä uudelle alalle (1-3 kpl)?
10. Harkitsitko muita kuin sosiaalialan opintoja? Jos harkitsit, haitko muita paikkoja ennen syksyä 2014?

Opiskelu ja tulevaisuuden näkymät

1. Oletko ollut tyytyväinen opintoihin? Entä työharjoitteluihin?
2. Miten aikataulut ovat onnistuneet?
3. Oletko opiskellut jatkuvasti vai pitänyt välillä taukoja?
4. Oletko saanut riittävästi tukea kotijoukoilta?
5. Oletko työskennellyt opintojen aikana? Jos olet, kuinka paljon?
6. Oletko kokenut taloudellisia vaikeuksia opintojen aikana ja niiden vuoksi?
7. Millaisena näet työmahdollisuudet valmistumisen jälkeen?
8. Voisitko opiskella vielä lisää tämän tutkinnon jälkeen?

Kiitos haastattelusta!

Liite 3: Tutkimuslupa

AMMATTIKORKEAKOULU enemmän [LOGO]



Tutkimuslupa [TALLENNETTU PDF-TIEDOSTO WORD-MUODOSSA]

6 27.2.2015

Tutkimuslupahakemuksen tulee sisältää ainakin seuraavat seikat.

Tarvittaessa voit antaa lisätietoja liitteessä

Nimi: Virpi Karttunen	
Tehtävä/virka-asema/oppiarvo:opiskelija/FM	
Osoite: POISTETTU KOTIOSOITE	
Puhelinnumero: POISTETTU PUHELINNUMERO	
Sähköposti: virpi.karttunen@student.laurea.fi	
Päiväys: 15.5.2017	
Työn [tutkimuksen, opin- näytetyön, jatko-tutkin- non] tekijä/t:	Virpi Karttunen
Koulutusohjelma/ korkea- koulu/ yliopisto:	Sosiaalialan koulutus/ Laurea
Toimipiste:	Hyvinkää
[tutkimuksen, opinnäyte- työn, jatkotutkinnon] Ohjaaja/ohjaajat:	Timo Kumpulainen
Työn/tutkimuksen nimi:	Uranvaihtajana sosiaalialalle
Tavoitteet/ tutkimuson- gelma :	Selvittää niitä sosionomiopiskelijoiden motivaatiotekijöitä, joita liittyy uranvaihtamiseen muilta työelämän aloilta sosiaalialalle. Edelliseen työhön liittyvillä kysymyksillä haetaan vastauksia kysymykseen, miksi juuri sosiaalialalle? Mitkä ovat olleet niitä tärkeimpiä syitä, joiden vuoksi haastateltavat ovat halunneet opiskelemaan sosionomin (AMK) ammattitutkintoa? Mikä sosiaalialassa on kiehtonut? Pohditaan uranvaihtoa ilmiönä haastatelluista esiin nousseiden tekijöiden valossa.
Tarvittavien tietojen / ai- neistojen määrittely:	Käytetään alan kirjallisuutta monipuolisesti alanvaihtoon liittyen (myös muut alat voivat tulla kysymykseen, kun tarkastellaan edellisen työn ja uranvaihdon keskeisiä motiiveja). Tarkastellaan jonkin verran myös naratiivista analyysia

Tarkka rajausta mitä tietoja tarvitaan, missä tiedostomuodossa ne tarvitaan ja miten tiedot toimitetaan tutkimusluvan hakijoille:	valittuna tutkimusmenetelmänä haastatteluihin. Ei tarvita mitään tietopyyntöjä tai tiedostoja Laureasta. Haastatteluista muodostuu äänitteitä, jotka tuhotaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.		
Aikataulu (noin kahden kuukauden tarkkuudella):	Tarkoitus olisi, että opinnäytetyö on valmis syyskuussa. Haastattelut tehdään kesäkuun loppuun mennessä ja kirjoituksen viimeistely elokuussa. Loppu protokollan mukainen toiminta koulun byrokratiasta riippuen suoritettuna 31.12.2017 mennessä.		
Liitteet (edellytetään: tutkimussuunnitelma, kyselylomake, teemahaastattelurunko jne.):	Kutsukirje syksyllä 2014 aloittaneille Hyvinkään sosionomiopiskelijoille laitettu Facebook-sivulle (= aiheanalyysi, joka on palautettu 10.1. 2017 pidetyn ONTinfon jälkeen ja hyväksytty tammikuussa/Kaarina Marjanen) Kysymykset haastatteluihin Tutkimussuunnitelma (päivitetty 15.5.2017)		
Päätöksentekijä täyttää Laureassa	Tutkimuslupa myönnetään	x	Tutkimuslupaa ei myönnetä
	Opiskelija ja ohjaaja vastaavat siitä, että kaikki haastattelut tehdään vasta tämän 16.5.2017 tutkimusluvan päiväyksen jälkeen. Mitään aiemmin kerättyä aineistoa ei opinnäytetyössä voi käyttää. Haastatteluihin tulee laittaa päiväykset näkyviin.		
Päätöksentekijä nimi ja päivämäärä	 16.5.2017 		

Tutkimusluvan myöntämisen ja tietojen/aineiston luovuttamisen ehtona on se, että tutkimuksen/selvityksen tekijä sitoutuu huolehtimaan tietojen käsittelystä ottaen huomioon henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaa koskevan lainsäädännön. Tutkimuksen/ selvityksen tekijä on velvollinen käyttämään tietoja/aineistoa luottamuksellisesti ja ainoastaan tämän tutkimuksen/selvityksen tekemiseksi sekä turvaamaan tarkastelemissa henkilöiden intimitetin ja anonymiteetin. Tutkimuksen/selvityksen toteuttamisen jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla. Jos tutkimuksessa syntyy henkilötietolain mukainen henkilörekisteri, tulee liitteenä olla myös tieteellisen tutkimuksen rekisteriseloste (HetiL (523/99) 10S ja 145) tai rekisteriseloste (HetiL (523/99) 105). Tarvittaessa hakemuksen liitteenä tulee olla myös tutkimuseettinen ennakkoarvointilausunto.

Tutkimusluvan hakija toimittaa myönteisen päätöksen henkilölle, joka vastaa aineiston luovuttamisesta Laureaammattikorkeakoulun sovelluksesta. Tässä yhteydessä tutkimusluvan saanut sopii myös esim. kyselyjen lähettämisen käytännön toteuttamisesta.